ENPQ

Rapport annuel de gestion

École nationale de police

Québec

2015-16

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2015-2016

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2016
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4e trimestre 2016
ISBN 978-2-550-76969-9 (version PDF)

Québec, novembre 2016

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion 2015-2016* de l'École nationale de police du Québec.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période se terminant le 30 juin 2016.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de Montréal

ORIGINAL SIGNÉ

MARTIN COITEUX

Nicolet, novembre 2016

Monsieur Martin Coiteux
Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de Montréal
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier prenant fin le 30 juin 2016.

Ce rapport constitue une reddition de comptes au regard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

DANIEL MCMAHON, FCPA, FCA

Déclaration du directeur général

Nicolet, novembre 2016

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du *Rapport annuel de gestion 2015-2016* de l'École nationale de police du Québec :

- **décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;**
- **présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;**
- **présentent des données exactes et fiables.**

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion, ainsi que les contrôles afférents à ces données, sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2016.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

YVES GUAY

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration	3
Déclaration du directeur général	4
Message du président	8
Message du directeur général	9
Mission	10
L'École	11
Présentation générale	12
L'utilisation des ressources	17
Ressources humaines	18
Organigramme	29
Ressources informationnelles	30
Les résultats	35
Contexte et faits saillants de l'exercice 2015-2016	36
Résultats au regard de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*	45
Planification stratégique 2012-2017 – Présentation des résultats	46
Tableau synthèse du plan stratégique	47
Orientation 1 – Développer en partenariat le réseau des savoirs	50
Orientation 2 – Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur	65
Orientation 3 – Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle	76
Les exigences législatives et gouvernementales	85
Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	86
Reddition de comptes concernant le Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	88
Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration	89
Politique de financement des services publics	90
Utilisation des ressources budgétaires et financières	91
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service	93
Reddition de comptes en matière de développement durable	94
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web	95
Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2016	97
Les statistiques	117
Statistiques sommaires des activités de formation	118
Participation des clientèles	121
Statistiques diverses	123
Les annexes	127
Liste des acronymes	128
Liste des comités liés à la mission de l'École	130
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	132
Reddition de comptes en matière de développement durable	137

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	18
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	18
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	19
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 5	Effectif utilisé au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 6	Effectif au 30 juin selon le secteur d'activité	20
Tableau 7	Effectif utilisé au 30 juin selon le secteur d'activité	20
Tableau 8	Embauche totale au cours de l'exercice	21
Tableau 9	Taux de roulement	21
Tableau 10	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	21
Tableau 11	Évolution des dépenses de formation	22
Tableau 12	Jours de formation selon les catégories d'emploi	22
Tableau 13	Formation du personnel	22
Tableau 14	Accidents du travail	24
Tableau 15	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	25
Tableau 16	Groupes visés – Taux de représentativité par statut d'emploi	25
Tableau 17	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	26
Tableau 18	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	26
Tableau 19	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2019	27
Tableau 20	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	27
Tableau 21	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	27
Tableau 22	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	28
Tableau 23	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	28
Tableau 24	Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017	31
Tableau 25	Demandes placées par les utilisateurs au centre d'assistance	32
Tableau 26	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	33
Tableau 27	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	88
Tableau 28	Politique de financement des services publics – Tarification	90
Tableau 29	Cadre de gestion budgétaire	92
Tableau 30	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus	93
Tableau 31	Répartition de l'effectif pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 par catégorie d'emploi	93
Tableau 32	Statistiques sommaires des activités de formation	118
Tableau 33	Fréquentation des cours universitaires	119

Tableau 34	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	119
Tableau 35	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne)	120
Tableau 36	Statistiques des formations offertes à la clientèle des corps de police du Québec	121
Tableau 37	Statistiques des formations offertes à la clientèle des Premières Nations	121
Tableau 38	Statistiques des formations offertes aux autres clientèles	122
Tableau 39	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	123
Tableau 40	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	123
Tableau 41	Statistiques sur les autres activités organisées par l'École sous diverses coordinations	124
Tableau 42	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	125
Tableau 43	Statistiques d'hébergement selon les secteurs de formation	126

Message du président

Je suis heureux de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2015-2016* de l'École nationale de police du Québec.

Les différentes rubriques qui alimentent le contenu du rapport vous permettront d'obtenir des informations détaillées sur les activités qui se sont déroulées au cours de l'année, ainsi qu'une reddition de comptes exhaustive.

Dans le cadre de quatre rencontres, le conseil d'administration a pu s'acquitter de dossiers récurrents, comme l'adoption des prévisions budgétaires et l'approbation des états financiers, mais également de dossiers présentant des défis particuliers. Entre autres, comme l'an dernier, le suivi des mesures d'optimisation budgétaires et des impacts sur l'École ont fait l'objet de plusieurs discussions afin de s'assurer de l'équilibre financier de l'exercice.

L'atteinte de l'équilibre au niveau budgétaire n'a toutefois pas été sans impact sur les activités de développement et de formation ainsi que sur le personnel. Cette situation devra être réglée rapidement afin de permettre le retour à l'innovation.

Par ailleurs, le conseil a accordé une attention particulière au financement du nouveau pavillon tactique, entièrement assumé par l'École, à l'acquisition prochaine d'un système de gestion des dossiers scolaires (SGDS), ainsi qu'au plan d'action mis en place par la direction visant la croissance de l'institution et l'élargissement de ses clientèles.

Je souhaite remercier les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction de l'École et les membres du personnel qui ont su, et ce, dans un contexte financier complexe, démontrer leur engagement à continuer à faire briller l'École tant sur le plan national qu'international.

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

L'exercice 2015-2016 a été marqué par l'inauguration du pavillon tactique, entièrement financé par l'École, qui nous a permis de redéployer de nombreuses activités de formation dans un espace favorisant un meilleur apprentissage.

L'École s'est investie afin de suivre et intégrer les nouvelles réalités qui interpellent la société québécoise, comme le phénomène de radicalisation, les réalités autochtones et l'intervention auprès de personnes vulnérables.

Malgré le contexte budgétaire et la diminution temporaire des ressources, l'École a stimulé le développement de nouveaux marchés, notamment par des formations comme celle en prévention des impacts psychologiques à l'intention des services policiers et ambulanciers. De plus, elle a été heureuse de contribuer à la sélection et la formation des premiers enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes.

À l'écoute de ses clients, l'École a accru de façon importante les formations données en mode hors établissement pour sa clientèle policière et a développé des cours en ligne comme celui portant sur les biens infractionnels.

Qui plus est, l'École a instauré de nouvelles mesures visant à accroître son efficacité. En effet, une nouvelle Régie des ressources de formation ainsi qu'un Bureau d'affectation des ressources permettent une meilleure utilisation des formateurs et des espaces au profit des trois directions de formation.

Dans un esprit de continuité, les actions réalisées au cours de l'année nous permettront de contribuer à l'élaboration de la *Planification stratégique 2017-2021* en tenant compte des orientations gouvernementales.

Je tiens à mentionner le travail des équipes et à souligner l'engagement de l'ensemble du personnel de l'École à demeurer mobilisé et à faire preuve de créativité et d'innovation. C'est grâce à cet esprit collaboratif et à nos partenaires que nous sommes en mesure de déposer ce bilan qui démontre les efforts de l'École à faire évoluer et bonifier son offre de service de grande qualité.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Yves Guay

Mission

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière. Notre mission est aussi d'effectuer de la recherche, de conseiller, d'encourager et de faciliter l'échange d'expertise en matière de formation policière.

Au centre du continuum de formation et avec la participation d'un important réseau de partenaires, l'École est le carrefour de la formation policière au Québec. L'École assure la formation initiale des compétences dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière. Elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure, effectue ou fait effectuer de la recherche orientée vers la formation policière et organise des échanges d'expertise sur le plan international.

À l'affût des meilleures pratiques, c'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, tout en donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu, que l'École assume son leadership en matière de formation policière. Les collèges, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement et de la prestation de formation. Voilà une stratégie qui permet à l'École de bien répondre aux besoins du marché.

Finalement, tout comme les organisations policières, l'École aspire à faire du Québec un milieu de vie agréable et sécuritaire. Pour remplir cette ultime mission, elle a choisi d'étendre ses services au milieu de la sécurité publique pour lequel elle élabore des programmes et des activités de formation.

L'École

Vue aérienne du campus

ENPQ

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec. L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres répartis comme suit au 30 juin 2016 :

Président*
Daniel McMahon, FCPA, FCA
Recteur
Université du Québec à Trois-Rivières

Vice-présidente*
Myrna E. Lashley, Ph.D
Conseillère en recherche
Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis

Administrateurs
Yves Guay
Directeur général
École nationale de police du Québec

Denis Côté
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Arthur Fauteux
Maire
Ville de Cowansville et préfet de la Municipalité régionale de comté Brome-Missisquoi

Yves Francoeur
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau
Conseiller municipal
Ville de Montréal

Martin Prud'Homme
Directeur général
Sûreté du Québec
Représenté par **Suzanne Boucher***
Directrice principale – Grande fonction de l'administration

Liette Larrivée
Sous-ministre
Ministère de la Sécurité publique

Philippe Pichet
Directeur général
Service de police de la Ville de Montréal
Représenté par **Claude Bussières**
Directeur adjoint à la Direction des services corporatifs

Esther Blais
Directrice générale de l'enseignement collégial
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)

Daniel Rancourt
Ex-maire
Ville de Macamic et préfet de la Municipalité régionale de comté Abitibi-Ouest

Lynda Vachon*
Directrice corporative de la sécurité
Loto-Québec

Pierre Veilleux
Président
Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire du conseil
Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- **Francis Gobeil**, président, Association des directeurs de police du Québec
- **Denis Marsolais**, sous-ministre, ministère de la Sécurité publique
- **Joanne Munn**, directrice générale par intérim, Enseignement collégial, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- **Marc Parent**, directeur général, Service de police de la Ville de Montréal

Nominations

- **Esther Blais**, directrice générale de l'enseignement collégial, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- **Liette Larrivée**, sous-ministre, ministère de la Sécurité publique
- **Philippe Pichet**, directeur général, Service de police de la Ville de Montréal
- Une nomination à venir

* Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, composée de quinze membres, instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière. Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique de l'époque a nommé, pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Yves Guay
Directeur général
École nationale de police du Québec

Vice-président
Pierre Dupéré
Chef de division – Division de la formation
Service de police de la Ville de Montréal

Membres
Paulin Aubé
Vice-président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Claude Blais
Vice-président aux griefs et à la formation
Association des policières et policiers provinciaux du Québec

Lucie Boissonneault
Directrice du Service des études de cycles supérieurs
Université du Québec à Trois-Rivières

Serge Boulerice
Directeur
Service de police de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Paulin Bureau
Directeur du perfectionnement policier
École nationale de police du Québec

Sylvie Doucet
Directrice adjointe aux programmes
Cégep de Trois-Rivières

André Gendron
Vice-président au Secrétariat et à la trésorerie
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Michel Pilon
Expert-conseil en sécurité routière
École nationale de police du Québec

Secrétaire de la Commission
Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- **Nathalie Barbeau**, chef du service de la formation, Sûreté du Québec

Nominations

- Cinq nominations à venir

L'utilisation des ressources

Activité Kaizen de révision de processus

ENPQ

Ressources humaines

Le non-remplacement de plus du tiers des 29 postes vacants dénombrés en fin d'exercice résulte des mesures mises de l'avant visant à réduire les effectifs. Conséquemment, l'ensemble des mandats à réaliser ont dû être répartis parmi les ressources en place. Les impacts sur l'organisation sont présentés dans la section « Contexte et faits saillants ».

Au cours de l'exercice, les activités liées à la dotation ont pris une grande place dans la gestion des activités de la Direction des ressources humaines, résultat, entre autres, de nombreux mouvements à l'interne. Des efforts ont également été consacrés à la réalisation de processus de sélection visant le recrutement de policiers-instructeurs provenant des trois instances policières (Sûreté du Québec, Service de police de la ville de Montréal, corps de police municipaux) et de la création de banques d'instructeurs dans certaines compétences spécialisées de la formation en perfectionnement policier, comme la formation des superviseurs, l'enquête, la sécurité routière et le tir. De plus, un programme de consolidation d'équipe a été initié dans l'une des directions de l'École.

Finalement, plusieurs activités et ateliers ont été organisés dans le cadre de la Semaine des ressources humaines, initiative de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés ayant pour but de reconnaître la contribution des employés au succès de l'organisation et l'influence de leurs initiatives sur son efficacité et sa santé.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectif a subi une légère modification au cours de l'année 2015-2016, le retrait d'un équivalent temps complet (ETC) amenant le total à 202,8. Cette baisse est due à la consolidation en cours d'année du projet de construction du pavillon R qui réquisitionnait un ETC cadre supplémentaire.

Tableau 1 Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Dirigeants d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	18,0	19,0	19,0
Professionnels	49,8	49,8	49,8
Fonctionnaires	97,9	97,9	97,9
Ouvriers	18,1	18,1	18,1
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	**202,8**	**203,8**	**203,8**

* Nomination par décret

La baisse marquée d'employés réguliers en place illustrée au tableau 2 s'explique, entres autres, par le fait que des postes ont été dotés avant le 30 juin et que les nouveaux titulaires débuteront après cette date. D'autres postes réguliers ont été, quant eux, laissés volontairement vacants pour l'instant.

Tableau 2 Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Effectif total (personnes)*	186	197	198

* Incluant les policiers en prêt de service

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est en légère baisse d'un peu moins de 1 % pour passer de 403 en juin 2015 à 399 en juin 2016. Statistiquement, 39 arrivées et 43 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

Tableau 3	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Dirigeants d'organisme*	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cadres	18	17	18	-	-	-	-	-	-	18	17	18
Professionnels	46	51	52	23	25	34	-	-	-	69	76	86
Fonctionnaires	88	89	89	179	170	173	-	-	-	267	259	262
Ouvriers	17	20	21	10	10	12	1	1	1	28	31	34
Policiers (prêt de service)	-	-	-	-	-	-	16	19	17	16	19	17
Total	**170**	**178**	**181**	**212**	**205**	**219**	**17**	**20**	**18**	**399**	**403**	**418**

* Nomination par décret

Comme le démontre le tableau 4, le pourcentage de l'effectif dédié à la mission de l'École est pratiquement identique à l'année 2014-2015 et similaire à l'année 2013-2014.

Tableau 4	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
Effectif* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Dédié à la mission de l'École	301	75,4 %	299	74,2 %	314	75,1 %
Soutien	98	24,6 %	104	25,8 %	104	24,9 %
Total	**399**	**100 %**	**403**	**100 %**	**418**	**100 %**

* Nombre de personnes en poste au 30 juin, soit l'effectif utilisé.

En ce qui concerne la situation de l'effectif utilisé en lien avec la mission de l'École (tableau 5), le pourcentage demeure stable comparativement aux années précédentes. On peut toutefois constater qu'en nombre d'heures, en comparaison avec l'année précédente, il y a une baisse considérable. Cette baisse découle de la diminution de certaines activités de formation.

Tableau 5	2015-2016**		2014-2015**		2013-2014**	
Effectif utilisé* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Dédié à la mission de l'École	203 826	61,6 %	215 988	62,0 %	236 394	63,4 %
Soutien	127 112	38,4 %	132 290	38,0 %	136 308	36,6 %
Total	**330 938**	**100 %**	**348 278**	**100 %**	**372 702**	**100 %**

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes, ni les heures supplémentaires.

** Inclut les heures régulières des policiers-instructeurs en prêt de service.

Le tableau 6 fait état de l'effectif utilisé par secteur d'activité au sein de l'École. Du côté de la Direction des services administratifs et technologiques, des ressources occasionnelles n'ont pas été renouvelées et certains départs à la retraite du personnel régulier n'ont pas été remplacés au 30 juin. De plus, on dénote une variation du nombre global d'employés des directions de formations policières et du secteur multidirection à la suite de l'embauche de nouveaux instructeurs.

Tableau 6 Effectif* au 30 juin selon le secteur d'activité	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Direction générale et Organisation scolaire	13	3,3 %	12	3,0 %	12	2,9 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie**	52	13,0 %	96	23,8 %	110	26,3 %
Direction du perfectionnement policier**	30	7,5 %				
Multidirection (personnel formateur)***	109	27,3 %	95	23,6 %	74	17,7 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	30	7,5 %	31	7,7 %	36	8,6 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	69	17,3 %	67	16,6 %	73	17,5 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	14	3,5 %	11	2,7 %	11	2,6 %
Direction des ressources humaines	13	3,3 %	11	2,7 %	13	3,1 %
Direction des services administratifs et technologiques	69	17,3 %	80	19,9 %	89	21,3 %
Total	**399**	**100 %**	**403**	**100 %**	**418**	**100 %**

* Nombre de personnes en poste au 30 juin, soit l'effectif utilisé.

** Constituaient la Direction de la formation policière dans les exercices précédents.

*** Transfert du personnel formateur des directions de formation vers le secteur multidirection.

La proportion du nombre d'heures travaillées par secteur d'activité au tableau 7 est relativement stable comparativement à l'année précédente dans plusieurs directions. On remarque toutefois que dans certaines autres directions, il y a soit de fortes augmentations, soit de fortes diminutions. Par exemple, l'embauche d'instructeurs multidirection explique la forte diminution du nombre d'heures de l'ancienne Direction de la formation policière combinée (- 18,4 %) et la forte augmentation du nombre d'heures du personnel formateur multidirection (+ 27,6 %). À la Direction du développement pédagogique et des savoirs, c'est plutôt une hausse de 13,3 % du nombre d'heures régulières travaillées comparativement à l'année précédente. Enfin, une diminution est remarquée à la Direction des services administratifs et technologiques (- 7,2 %) pour les raisons citées précédemment.

Tableau 7 Effectif utilisé* au 30 juin selon le secteur d'activité	2015-2016**		2014-2015**		2013-2014**	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Direction générale et Organisation scolaire	16 689	5,0 %	17 104	4,9 %	18 595	5,0 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie***	65 359	19,7 %	105 356	30,3 %	112 125	30,1 %
Direction du perfectionnement policier***	20 618	6,2 %				
Multidirection (personnel formateur)****	21 242	6,4 %	16 653	4,8 %	17 130	4,6 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	29 299	9,0 %	32 479	9,3 %	41 273	11,1 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	53 747	16,2 %	47 447	13,6 %	51 565	13,8 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	18 152	5,5 %	16 021	4,6 %	13 848	3,7 %
Direction des ressources humaines	14 812	4,5 %	15 094	4,3 %	14 964	4,0 %
Direction des services administratifs et technologiques	91 020	27,5 %	98 124	28,2 %	103 202	27,7 %
Total	**330 938**	**100 %**	**348 278**	**100 %**	**372 702**	**100 %**

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes, ni les heures supplémentaires.

** Inclut les heures régulières des policiers-instructeurs en prêt de service.

*** Constituaient la Direction de la formation policière dans les exercices précédents.

**** Les heures effectuées sont applicables aux directions de formation.

On constate une hausse du nombre d'embauches en 2015-2016, si on compare avec l'année précédente, passant de 26 à 39 (tableau 8), soit une hausse de 33 %. Ces embauches sont majoritairement liées à des statuts occasionnels. En effet, malgré le départ de dix employés à statut régulier, un seul poste régulier a été doté au 30 juin 2016.

Tableau 8	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
Embauche totale au cours de l'exercice	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Nombre de personnes embauchées	1	6	8	36	15	53	2	5	4	39	26	65

En 2015-2016, 28 concours de recrutement ont été réalisés dans le cadre des activités de dotation comparativement à seize en 2014-2015. On relève également 55 dossiers de dotation (mobilité du personnel), en cours d'année. De plus, 1 763 candidatures ont été traitées comparativement à 613 en 2014-2015. Le nombre de concours de recrutement ainsi que le nombre de candidatures traitées ont augmenté, le gel d'embauche s'étant terminé. Enfin, la création de plusieurs banques de candidats a engendré le traitement d'un grand nombre de candidatures.

Pour ce qui est du taux de roulement de 2,9 % figurant au tableau 9, il provient de douze départs en cours d'année, soit : neuf départs à la retraite et trois départs volontaires. En comparaison, les données du Secrétariat du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise ont été, en 2015-2016, de 14,12 %[1].

Tableau 9 Taux de roulement	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Proportion en pourcentage du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés au cours de l'année	2,9 %	3,0 %	3,0 %

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3), l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Entre les 1er juillet 2015 et 30 juin 2016, l'École a consacré un budget de 308 648 $ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,9 % de sa masse salariale. Au cours de la même année, 204 employés ont reçu de la formation pour un total de 6 214 heures de formation. Cette augmentation s'explique par le désir de l'École de reprendre graduellement ses activités à la suite de la baisse de l'année 2014-2015.

Tableau 10 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Colloque/congrès/séminaire	91 008 $	76 592 $	134 401 $
Perfectionnement	73 052 $	77 100 $	142 211 $
Formation qualifiante	144 588 $	94 302 $	146 807 $
Total	**308 648 $**	**247 994 $**	**423 419 $**

[1] http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rag_1516.pdf

Tableau 11 Évolution des dépenses de formation	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Proportion de la masse salariale (%)	1,9 %	1,5 %	2,4 %
Jours de formation par personne*	2,13	1,61	2,21
Montants alloués par personne	740,16 $	567,49 $	857,12 $

* Nombre total d'employés pendant l'année

Tableau 12 Jours de formation selon les catégories d'emploi	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Cadres (incluant le directeur général)	97,1	49,6	166,4
Professionnels	191,2	259,6	310,4
Fonctionnaires	593,1	394,4	612,7
Ouvriers	5,6	0	1,1

Tableau 13 Formation du personnel	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC), au 30 juin	4,4 jours/ETC	3,5 jours/ETC	5,4 jours/ETC

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de cinq stagiaires issus des milieux d'enseignement professionnel et universitaire. Ces stagiaires provenaient des domaines de la cuisine d'établissement ainsi que de la psychologie.

Relations de travail

À la suite de plusieurs journées d'audition, le Tribunal administratif du Québec a rejeté la requête en vertu de l'article 39 du Code du travail du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) visant l'intégration de l'ensemble des instructeurs de l'École dans leur accréditation. Les instructeurs touchés par cette requête demeurent dans l'accréditation du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. (SFPQ) et maintiennent leurs conditions de travail actuelles.

Durant l'exercice, l'École a poursuivi ses négociations afin de procéder au renouvellement des conventions collectives se terminant le 31 mars 2015. Une entente de principe a été conclue avec le SFPQ. Les négociations se continuent avec le SPGQ.

Qualité de vie et santé des personnes au travail

Plusieurs activités ont été organisées lors de la Semaine des ressources humaines qui s'est déroulée du 25 au 29 avril 2016. Des kiosques d'information ont traité de sujets tels que la santé, la retraite, la civilité au travail et l'absentéisme. Une formation a été offerte à l'ensemble des employés sur les « Réunions efficaces » pour venir consolider le déploiement du nouveau « Code de conduite en réunion ». Le nouveau Bureau d'affectation des ressources a reçu les employés lors d'une « interpause » dans le but de faire connaître sa mission et son rôle au sein de l'École. Enfin, plusieurs activités sportives de natures diverses ont été organisées durant les pauses du midi.

Au cours de l'exercice, le comité sur la qualité de vie au travail a proposé des mesures permettant d'accroître le sentiment d'appartenance et la mobilisation des employés de l'École. Ce comité a également investi du temps pour rédiger le Code de conduite en réunion qui suggère de bonnes pratiques à adopter afin d'optimiser le temps qui est consacré aux diverses rencontres.

Mobilisation des ressources humaines

La politique sur la mobilisation des ressources humaines a pour but de constituer un cadre général de référence afin de guider les gestionnaires de l'École en matière de mobilisation des ressources humaines. Plusieurs politiques, programmes et directives découlent de cette politique, tel que les politiques sur l'appréciation de la contribution et la dotation, les programmes de perfectionnement des ressources humaines, de mobilité du personnel, d'aide aux employés, de reconnaissance du personnel, de préparation à la retraite, etc.

La Direction des ressources humaines a implanté un processus d'appréciation de la contribution de son personnel en 2012-2013. Constituant une bonne pratique en matière de gestion des ressources humaines, ce processus permet l'appréciation d'objectifs définis par le gestionnaire en collaboration avec son employé, des valeurs organisationnelles ainsi que de compétences spécifiques. L'appréciation de la contribution répond de plus à l'un des objectifs de la planification stratégique et aux besoins manifestés par les employés lors des derniers sondages relatifs à la qualité de vie au travail. Au cours de l'exercice, 65 % des employés réguliers ont été rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation de la contribution alors que l'objectif annuel 2015-2016 était fixé à 100 %. La capacité organisationnelle a fait en sorte de devoir accomplir autant de mandats avec moins de ressources, ce qui a eu un effet sur l'atteinte de cet objectif.

Climat de travail

Un programme d'accueil et d'intégration du personnel est en vigueur à l'École depuis quelques années afin d'assurer un climat de travail stimulant dès l'entrée en fonction des nouveaux membres du personnel. À cet effet, treize heures ont été utilisées à des fins de parrainage de nouveaux employés au cours de l'année. De plus, les nouveaux membres du personnel sont dorénavant accueillis formellement lors d'une rencontre statutaire de l'équipe de cadres.

Pour favoriser l'amélioration du milieu et de la qualité de vie des employés, la Direction des ressources humaines effectue des entrevues de départ afin de recueillir les commentaires des personnes qui quittent l'organisation au sujet de plusieurs aspects de leur vie au travail et leurs suggestions.

Santé physique et mentale

La clinique de santé de l'École, composée d'une infirmière à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle. Pendant l'exercice, 1 341 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées, comparativement à 1 545 durant l'exercice 2014-2015. Cette diminution de 13,2 % s'explique par la baisse de clientèle en cours d'année.

À nouveau cette année, l'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. De plus, les services du PAE s'appliquent aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 17,9 % en 2014-2015 à 19,1 % en 2015-2016. Cette hausse est principalement associée à la promotion du programme à l'interne.

Sécurité au travail

Le tableau 14 démontre un nombre légèrement supérieur d'accidents du travail en 2015-2016 (dix-sept) comparativement à 2014-2015 (treize). Toutefois, on assiste à une légère diminution du nombre de jours d'absence reliés à des accidents du travail en favorisant l'accommodation temporaire, lorsque la situation le permet, ce qui a été appliqué à deux reprises en cours d'année.

Tableau 14 Accidents de travail	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	14	13	12
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	3	0	2
Total des accidents du travail	**17**	**13**	**14**
Nombre de jours d'absence en accidents de travail	51,0*	54,9*	294,7*

* Le nombre de jours d'absence en accident du travail inclut également les accidents encore actifs.

Parmi les dix-sept accidents survenus lors de l'exercice, 52,9 % des accidents, comparativement à 15 % l'année dernière, ont impliqué du personnel de la cuisine. Également, trois accidents, soit 17,6 %, ont eu lieu dans le cadre du travail des comédiens. Il est à noter que la nature des blessures et des événements est différente dans chacun des cas.

Au cours de l'année, une formation en réanimation cardiorespiratoire, combinée à une formation sur l'utilisation du défibrillateur externe automatisé (RCR/DEA), a été diffusée auprès de quatre instructeurs en intervention physique.

Prévention du harcèlement et de la violence

L'École applique la *Politique et procédure visant à contrer le harcèlement*. Cette politique poursuit l'objectif d'offrir aux membres de son personnel et à sa clientèle un milieu exempt de harcèlement à tous égards. Un comité de prévention du harcèlement, composé de membres représentatifs des catégories de personnel en place, a pour mandat de réaliser et de diffuser diverses activités d'information et de sensibilisation.

Le 26 avril 2016, dans le cadre de la Semaine des ressources humaines, le comité a tenu un kiosque d'information à l'intention du personnel. Les visiteurs étaient invités à rencontrer les membres du comité, à discuter de la politique en vigueur et des diverses mesures de prévention mises en place à l'École. Les visiteurs avaient également la possibilité de complété un court questionnaire en ligne intitulé *Quel est l'indice de bien-être dans votre milieu de travail*. À l'issu de ce sondage, le participant obtenait un score lui permettant de situer son environnement de travail sur une échelle de vert à rouge, selon le niveau de risque. Plus d'une cinquantaine d'employés se sont présentés au kiosque lors de cette activité.

Au cours de l'exercice 2015-2016, une plainte a été déposée et réglée dans la même année. La plainte adressée en 2014-2015 par voie de grief a également été réglée lors du présent exercice.

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01), l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 15 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. En 2015-2016, seule une nouvelle employée à statut régulier a fait son entrée à l'École, permettant ainsi à l'organisation de dépasser la cible de 50 %. On remarque une baisse du taux d'embauche des femmes à des emplois occasionnels, la cible de 50 % et plus étant non atteinte. L'embauche de deux contractuels nous a permis d'atteindre les objectifs d'embauche pour certains groupes visés.

De plus, on constate qu'en 2015-2016, aucun candidat faisant partie du groupe des autochtones ou des personnes handicapées n'a été embauché. Cette faible statistique résulte, entre autres, du faible nombre de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ces groupes visés.

Finalement, des cinq stagiaires accueillis au cours de l'année 2015-2016, deux étaient des femmes.

Tableau 15		Réguliers						Occasionnels						Contractuels*					
Tableau d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi		15-16		14-15		13-14		15-16		14-15		13-14		15-16		14-15		13-14	
		N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Embauches totales		1		6		8		36		15		53		2		5		4	
	Objectifs du taux d'embauche																		
Autochtones	**s. o.**	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Femmes	**50 %**	1	100 %	0	0 %	4	50 %	9	25 %	5	33 %	16	30 %	1	50 %	1	20 %	1	25 %
Minorités visibles et ethniques	**25 %**	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	3 %	0	0 %	0	0 %	1	50 %	0	0 %	0	0 %
Personnes handicapées	**50 %**	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

* Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Notes :

Le 26 novembre 2004, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a approuvé le programme d'accès à l'égalité en emploi de l'École nationale de police du Québec en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01). Ce programme fait état que la Commission a jugé que la représentation des personnes faisant partie du groupe des autochtones est suffisante.

Lorsqu'un candidat soumet sa candidature, il n'a pas l'obligation de s'identifier comme faisant partie d'un des groupes visés.

Taux de représentativité

Les tableaux 16 et 17 démontrent le taux de représentativité des membres des groupes visés au sein de l'effectif de l'École. En ce qui concerne l'effectif global, le groupe des femmes représente 41,6 % de l'effectif, soit une baisse de 1,8 % comparativement au rapport précédent. Quant à l'effectif régulier, la représentativité atteint 60 %, donc on constate une légère hausse depuis l'exercice précédent.

Tableau 16	Réguliers		Occasionnels		Contractuels*		Total
Taux de représentativité par statut d'emploi	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	% versus l'effectif global
Autochtones	1	0,6 %	1	0,5 %	1	5,9 %	3	0,8 %
Femmes	99	58,2 %	64	30,2 %	3	17,6 %	166	41,6 %
Minorités visibles et ethniques	1	0,6 %	6	2,8 %	1	5,9 %	8	2,0 %
Personnes handicapées	1	0,6 %	1	0,5 %	0	0 %	2	0,8 %
Total	102	60,0 %	72	34,0 %	5	29,4 %	179	45,2 %

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

Tableau 17 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policiers* (Prêts de service)		Total	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	% versus l'effectif global
Autochtones	0	0 %	1	2,2 %	0	0 %	0	0 %	1	6,3 %	2	1,2 %
Femmes	6	31,6 %	27	58,7 %	56	63,6 %	10	58,8 %	3	18,8 %	102	60,0 %
Minorités visibles et ethniques	0	0 %	1	2,2 %	0	0 %	0	0 %	1	6,3 %	2	1,2 %
Personnes handicapées	0	0 %	0	0 %	1	1,1 %	0	0 %	0	0 %	1	0,6 %

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à l'École. L'ensemble des mesures mises en place par le passé a été maintenu.

Tableau 18 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2015-2016 Groupe visé	Personnes visées
Recrutement		
Dès la première étape du processus de dotation, les candidats visés sont invités à communiquer avec un organisme de la région, affilié à Emploi-Québec, qui peut aider les nouveaux arrivants à payer leurs frais de transport et les soutenir dans leur intégration dans la région.	Minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue

Note : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation des autochtones, tel qu'il est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École n'a pas à élaborer de mesures au sein de son programme.

Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été instaurée en 2005. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, avait alors été dressé et est actualisé périodiquement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution de l'effectif au regard des besoins organisationnels. En juin 2008, un programme de planification de la relève a été mis sur pied. Ce programme est une mesure proactive qui vise l'établissement de la cartographie organisationnelle par le repérage des postes-clés et l'identification de la vulnérabilité des postes et de leurs titulaires. Cette information nous permet de maximiser le développement du potentiel de relève interne et des stratégies d'acquisition externe qui sont nécessaires. Une mise à jour en continu se fait en conservant un lien étroit avec la planification stratégique. Lors de l'année 2014-2015, un exercice complet touchant l'ensemble des postes réguliers a été réalisé. La structure d'analyse a été bonifiée de critères d'évaluation supplémentaires, permettant ainsi d'avoir un portrait plus global des vulnérabilités organisationnelles.

Tableau 19 Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2019 (employés de 50 ans et plus)	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Nombre de personnes visées et pourcentage versus le nombre d'employés au 30 juin 2016	207	51,9 %	193	48,0 %	183	44,0 %

* Nombre de personnes en poste au 30 juin, soit l'effectif utilisé.

Le tableau 19 nous porte à croire que le nombre et le pourcentage de départs à la retraite dans les prochaines années devraient être en croissance. Toutefois, le tableau 20 démontre que neuf employés réguliers ont pris leur retraite pendant l'année, soit une donnée assez stable comparativement aux années précédentes.

Tableau 20 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	0	0 %	2	11,1 %	3	15,8 %
Professionnels	4	8,7 %	0	0 %	0	0 %
Fonctionnaires	3	3,4 %	4	4,5 %	7	7,9 %
Ouvriers	2	11,8 %	2	10,0 %	1	4,8 %
Total de l'effectif régulier global	**9**	**5,3 %**	**8**	**4,5 %**	**11**	**6,1 %**

* Excluant les policiers en prêt de service.

Les données recueillies nous ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à 48 ans, soit une augmentation d'un an comparativement aux deux exercices précédents. Au 30 juin 2016, la présence de jeunes de moins de 34 ans et moins sur l'effectif total se situe à seulement 11,8 %. Ces deux statistiques évoquent bien que la population d'employés de l'École de plus de 35 ans est à la hausse.

Tableau 21 Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Moyenne d'âge	48 ans	47 ans	47 ans
34 ans et moins[1]	11,8 %	15,4 %	18,4 %

Les tableaux 22 et 23 présentent des renseignements généraux relatifs à la représentativité. Concernant la répartition de l'effectif selon le sexe, un écart se creuse depuis les dernières années entre les taux de représentativité des femmes et des hommes. Ceci est principalement dû à l'embauche d'instructeurs syndiqués occasionnels au lieu d'instructeurs pigistes comme par le passé, postes qui sont, jusqu'à maintenant, occupés essentiellement par des hommes. En ce qui concerne la répartition de l'effectif par groupe d'âge, nous confirmons ce qui a été mentionné précédemment en lien avec la population vieillissante, soit une diminution du nombre d'employés de moins de 35 ans et une augmentation du nombre d'employés âgés de 55 ans et plus.

[1] Afin d'être cohérent avec le tableau 23, cette donnée a été revue afin de présenter les 34 ans et moins plutôt que d'identifier la « présence des moins de 35 ans ».

Tableau 22 Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Hommes	233	58,4 %	228	56,6 %	231	55,3 %
Femmes	166	41,6 %	175	43,4 %	187	44,7 %
Total	**399**	**100 %**	**403**	**100 %**	**418**	**100 %**

* Excluant les policiers en prêt de service.

Tableau 23 Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
34 ans et moins	47	11,8 %	62	15,4 %	77	18,4 %
35 à 54 ans	222	55,6 %	223	55,3 %	220	52,6 %
55 ans et plus	130	32,6 %	118	29,3 %	121	28,9 %
Total	**399**	**100 %**	**403**	**100,0 %**	**418**	**100 %**

* Excluant les policiers en prêt de service.

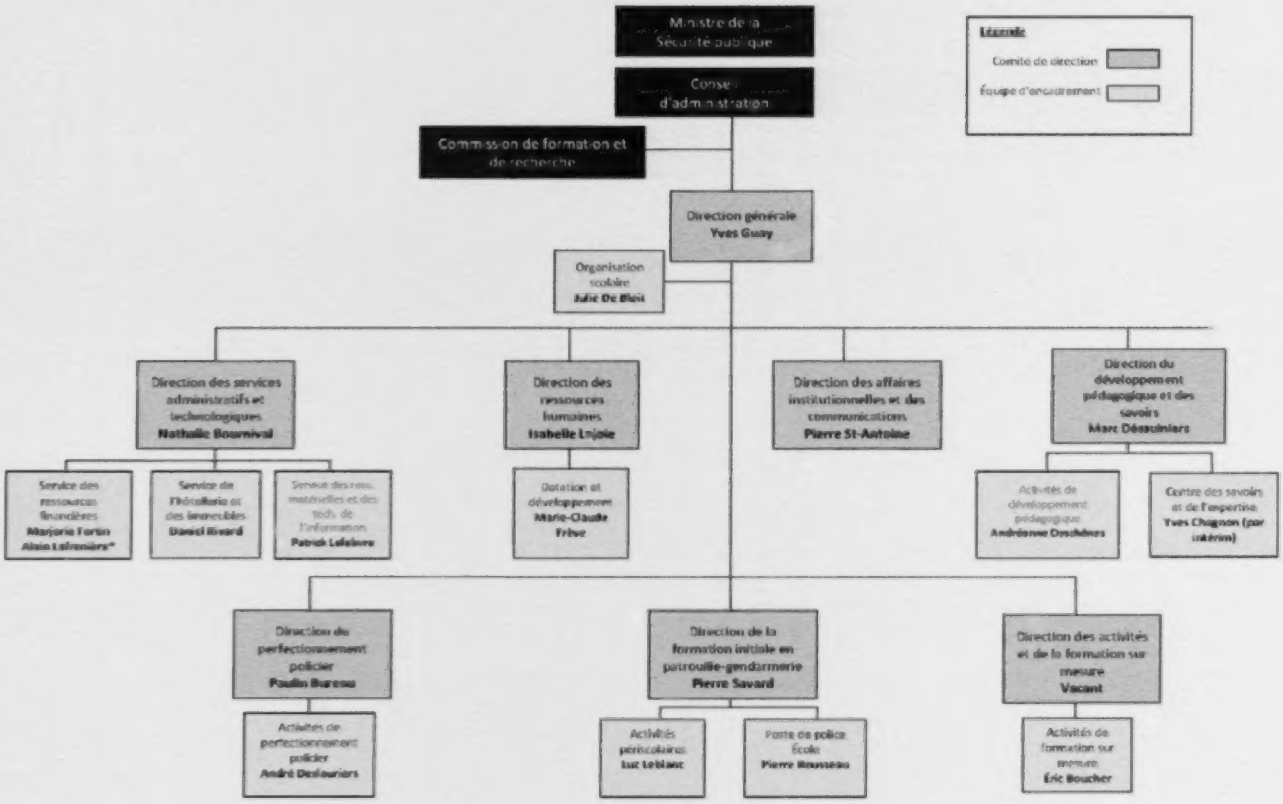
Éthique

La mise en place du formulaire de « Déclaration d'intérêts » a suscité plusieurs questionnements et discussions du comité de direction qui ont permis à l'École de prévenir des situations susceptibles de devenir des conflits d'intérêts ou d'avoir une apparence de conflits d'intérêts. Nous souhaitons que cette nouvelle mesure annuelle, accompagnée d'un rappel du Code d'éthique des employés de l'École, permette de sensibiliser à l'adoption d'un comportement éthique en tout temps.

Au cours de l'exercice, la répondante en éthique a été consultée à quatre reprises.

Organigramme

Au 30 juin 2016



* Cadre en retraite progressive jusqu'au 14 juillet 2016.

Ressources informationnelles

Le Service des technologies de l'information a mis à contribution au cours de l'année 2015-2016 son expertise et son expérience dans la réalisation de différents projets de l'organisation tout en assurant l'exécution des activités récurrentes et le support à la clientèle. Un des projets importants en matière des technologies de l'information (TI) est sans aucun doute celui de l'amorce de l'élaboration du nouveau plan directeur en ressources informationnelles (PDRI), vision 2021. Faisant suite au premier plan déposé en 2010, le nouveau PDRI permettra d'établir une nouvelle vision et de nouvelles orientations en matière de développement technologique pour les années à venir au sein de l'École nationale de police du Québec. Le nouveau PDRI sera déposé à l'automne 2016.

La modernisation

La modernisation des environnements technologiques est l'un des objectifs principaux que l'équipe des technologies de l'information se donne à chaque année afin de répondre aux nouveaux besoins de l'École. En ce sens, et à la suite de la construction du pavillon tactique, l'équipe des TI a procédé à l'installation de divers équipements technologiques (ordinateurs, caméras vidéo, projecteurs, etc.) afin de soutenir les besoins en formation, et ce, autant dans les classes, les plateaux de simulation que dans le plateau d'exercice de combat rapproché (PECR).

De plus, dans le but d'ajouter davantage de réalisme lors des mises en situation effectuées à partir des simulateurs de tir, nous avons procédé au remplacement des systèmes de sonorisation, étant donné la désuétude des systèmes originaux.

Enfin, afin de s'assurer qu'aucune panne électrique ne puisse compromettre les données ou endommager les équipements de la salle des serveurs, nous avons procédé au remplacement de l'unité de batteries de secours principale par laquelle transige le courant électrique desservant la salle des serveurs de l'École. L'évaluation de l'unité de batteries de secours qui était en place avait démontré qu'elle était en fin de vie et qu'il était primordial de la remplacer.

Sécurité de l'environnement technologique

La sécurité de l'environnement technologique et des informations de l'École est un élément très important et un souci quotidien pour le Service des TI. C'est pourquoi, à tous les deux ans, nous requerrons les services d'une firme externe afin de procéder à des tests de sécurité et d'intrusion de notre réseau informatique, et ce, afin d'identifier s'il y a une possibilité de faille de l'environnement technologique en place. Les tests effectués en juin 2016 ont démontré que nous avions un environnement technologique sécuritaire qui permet de protéger les différents actifs informationnels et les données de l'organisation.

Aussi, afin de répondre à une réalité grandissante de données sur les serveurs de l'École, nous avons procédé à la mise à jour de notre environnement de stockage de type SAN permettant d'accroître celui-ci tout en assurant une meilleure sauvegarde des données sur des disques physiques. De plus, cette mise à jour de l'environnement de stockage de l'École offrira la possibilité de créer une duplication des données afin d'augmenter le niveau de sécurité en matière de gestion des technologies de l'information.

Toujours actif au sein de l'organisation, le Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) s'est réuni à deux reprises au cours de l'exercice financier 2015-2016. Ce comité a pour mission de mettre en commun des idées dans le but d'élaborer une vision concertée des besoins et d'élaborer des plans annuel et triennal. À chaque année, le comité doit valider la Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI) ainsi que la Planification triennale (2017-2020) des projets et des activités en ressources informationnelles (PTPARI), en conformité avec les exigences de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03).

Le CCRI a aussi validé, lors des deux rencontres, les demandes de budgets pour des investissements en immobilisations relatives aux acquisitions et projets technologiques, ainsi que le Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles de l'exercice financier 2014-2015.

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03), volet sécurité de l'information, nous oblige à transmettre au Dirigeant principal de l'information (DPI) l'état actuel de nos efforts et nos actions prévues en sécurité de l'information (SI) à travers le bilan et plan d'action de sécurité de l'information. Le tableau 24 présente une mise à jour du plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017. Certaines activités ont dû être reportées à l'année financière 2016-2017 compte tenu de la charge de travail importante en projets et récurrences au sein de l'équipe du Service des TI. Il est à noter que le processus de vérification des antécédents judiciaires pour les fournisseurs ayant à exécuter des travaux informatiques sur le site de l'École a été mis en place. Toutefois, aucune demande de vérification n'a été faite au cours de la dernière année.

Tableau 24
Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017

	Plan d'action initial			Bilan		
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Formation du responsable organisationnel de la sécurité de l'information (ROSI)	√				Reporté	
Formation du coordonnateur organisationnel de gestion des incidents (COGI)	√			Complété		
Audit de sécurité (aux 2 ans)	√				Complété	
Test d'intrusion (annuellement)	√				Complété	
Chiffrement des portables	√				Reporté	
Cadre de gestion		√	√		En cours	
Processus de gestion des risques		√	√		En cours	
Processus de gestion des incidents		√			Complété	
Clauses contractuelles		√			Complété	
Plan de sensibilisation		√			Complété	
Plan de formation			√		s. o.	

Service à la clientèle

Dans le but de toujours assurer un excellent service à sa clientèle en matière des technologies de l'information, les équipes des ressources informationnelles et de l'audiovisuel de l'École ont été fusionnées afin de former le nouveau Service des technologies de l'information. En plus d'optimiser les ressources humaines, cette fusion permet de mieux centraliser les demandes de la clientèle et d'unifier les bonnes pratiques de gestion d'un centre de service technologique via l'approche ITIL[1].

En comparaison avec l'année précédente, le nombre de demandes reçues au centre d'assistance des technologies de l'information a été légèrement à la baisse, soit de l'ordre de 13 %. Cette situation a permis au Service des technologies de l'information de concentrer davantage ses efforts sur la réalisation d'activités récurrentes et de projets afin de maintenir un environnement technologique stable et sécuritaire, et ce, malgré l'absence de trois ressources importantes au sein du service durant une bonne partie de l'année.

Le tableau 25 présente l'ensemble des demandes d'assistance reçues et réalisées au cours de la dernière année. Il est à noter que ces demandes d'assistance ne tiennent pas compte des différentes activités et des efforts qui doivent être consentis par le Service des TI dans le cadre des différents projets du portefeuille institutionnel.

[1] ITIL (Information Technology Infrastructure Library) : Ensemble complet et cohérent de bonnes pratiques de gestion des services informatiques. ITIL est une approche par processus qui vise à améliorer la qualité des services des TI en créant la fonction de centre d'assistance, soit une extension du « Help Desk ».

Tableau 25 Demandes placées par les utilisateurs au centre d'assistance Gestion selon la norme ITIL	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Demandes reçues	**3 232**	3 646	3 614
- Incidents[1]	*1 442*	*1 719*	*1 495*
- Requêtes de service[2]	*1 193*	*1 259*	*2 119*
- Gestion des accès[3]	*597*	*668*	*472*
Demandes réalisées	**3 164**	3 718	3 437

[1] Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement standard d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

[2] Requêtes de service : Une requête de service est utilisée au moment où un client fait la demande pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque.

[3] Gestion des accès : La gestion des accès est la création, modification et suppression d'un compte réseau, compte VPN et droits d'accès aux différents répertoires réseau.

Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03) établit un cadre de gouvernance et de gestion en matière de ressources informationnelles applicable aux ministères et à la plupart des organismes publics. Faisant partie des organismes publics autres que budgétaires énumérés à l'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6001), l'École est ainsi assujettie à la loi (3e alinéa de l'article 2).

Cette loi détermine les outils de gestion qu'un organisme public doit mettre en place aux fins de la gouvernance et de la gestion de ses ressources informationnelles. Cette dernière prévoit ainsi la préparation, conformément aux conditions et modalités fixées par le Secrétariat du Conseil du trésor, d'une PARI et d'un BARRI de chaque organisme public.

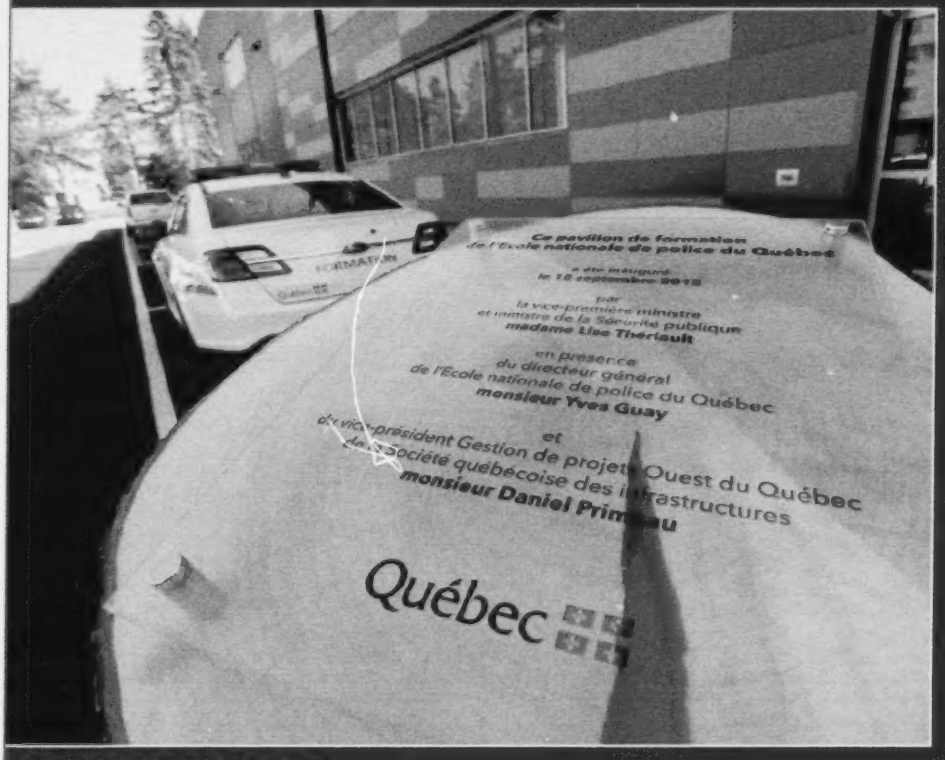
Dans un objectif de maintenir un environnement technologique moderne, stable et répondant aux différents besoins de l'organisation, un budget annuel a été établi en fonction des activités d'encadrement, des activités de continuité et des projets de développement qui sont les composantes de la PARI. La PARI 2016-2017 a été présentée et autorisée par le conseil d'administration le 9 juin 2016.

Les débours planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2015-2016 sont présentés au tableau 26. Il est à noter que l'École n'a eu aucun projet en ressources informationnelles supérieur à 100 000 $. Les projets inférieurs à ce montant se retrouvent également dans le tableau 26 sous la rubrique Activités de continuité.

Tableau 26 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Dépenses et investissements prévus (en milliers de $)	Dépenses et investissements réels (en milliers de $)	Écarts (en milliers de $)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	78,7 $	72,8 $	5,9 $	s. o.
Activités de continuité	1 700,4 $	1 323,7 $	376,7 $	Un budget d'exploitation et investissements en immobilisations modifié a été autorisé le 21 octobre 2015, et un budget d'investissements en immobilisations a été à nouveau modifié et autorisé le 9 juin 2016 afin de respecter les orientations budgétaires. Ces modifications ont créé des écarts favorables dus au non-remplacement des absences de certaines ressources, à la non-réalisation de certaines dépenses prévues au budget d'investissements en immobilisations et à des économies au niveau des dépenses de fonctionnement.
Projets[1]	660 $	0 $	660 $	Le projet d'appel d'offres pour l'acquisition d'un nouveau SGDS a été repoussé à l'année budgétaire 16-17
Dépenses et investissements en ressources	2 439,1 $	1 396,5 $	1 042,6 $	

[1] Le Secrétariat du Conseil du trésor, pour le moment, ne considère pas les projets d'investissement informatique de nature éducationnelle dans le cadre de sa gouvernance et de sa gestion en matière de ressources informationnelles. L'ensemble des investissements technologiques est donc considéré dans les activités de continuité.

Les résultats



Inauguration du pavillon tactique

ENPQ

Contexte et faits saillants de l'exercice 2015-2016

Les six premiers mois de l'exercice ont été consacrés à la mise en place des actions visant à préserver l'équilibre budgétaire dans le contexte qui a affecté autant l'École que ses clients et partenaires. La deuxième portion de l'année nous a permis de constater une reprise des activités, entre autres avec la demande accrue de formation en perfectionnement professionnel policier, ainsi que le développement de nouvelles clientèles à la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM). Ce contexte a exigé des efforts particuliers des membres du personnel qui ont dû composer avec des effectifs réduits tout en accomplissant des mandats équivalents et souvent plus fastidieux étant donné la diversité et la volatilité des clientèles.

Dans le respect de la capacité organisationnelle, la direction de l'École a pris la décision de prolonger la durée de la planification stratégique jusqu'au 30 juin 2017.

L'École dispose maintenant d'un pavillon tactique pour offrir sa formation aux policiers et aux intervenants du domaine de la sécurité publique. Les nouveaux plateaux de formation ultramodernes permettent de créer des mises en situation encore plus réalistes dans les domaines de la communication et de l'intervention tactique, de situations de crise, d'interrogatoires, d'enquêtes, de témoignages à la cour ainsi que des interventions dans les milieux correctionnels, des transports publics et des palais de justice. Cet ajout au campus permet à l'École de diversifier et d'enrichir son offre de services auprès des corps de police et des clientèles de la sécurité publique. La construction de ce nouveau bâtiment, autofinancé par l'École, a nécessité un investissement de 10,3 millions de dollars, soit une économie de 400 000 $ sur la prévision initiale. Mentionnons que la Société québécoise des infrastructures (SQI) a agi comme maître d'œuvre pour la réalisation de ce projet. Les travaux, qui s'étaient amorcés en juin 2014, ont pris fin à l'été 2015, comme prévu.

L'École se sent naturellement interpellée en tant qu'acteur central en sécurité intérieure au Québec compte tenu de sa vision, de son appartenance au ministère de la Sécurité publique et de ses développements en matière de formation sur mesure auprès de nouvelles clientèles. Les grands dossiers qui ont été traités au cours de l'année au regard du plan d'action pour la croissance ont été : l'amélioration du système de requalification et de maintien des compétences, l'élargissement du spectre de nos clientèles, le positionnement des campus physique et numérique et le développement de nouveaux cours. L'ensemble de ces actions de consultations, d'analyse et de positionnement préparent l'exercice de planification stratégique 2017-2021.

Du côté du contexte social, l'École a consolidé et actualisé les formations mises en place en 2015 au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), en les enrichissant de nouveaux éléments en matière de désescalade, de gestion du stress et des émotions, ceci afin de mieux préparer le futur policier à intervenir auprès de personnes vulnérables.

Par ailleurs, l'École s'est affairée à recenser les formations favorisant l'ouverture à la diversité autochtone offertes par les collèges et l'École, afin de consolider, d'actualiser et d'améliorer ses formations dans le domaine. De plus, une rencontre avec l'association Femmes autochtones du Québec inc. a été organisée, afin de partager sur la formation policière et ainsi évaluer la nécessité d'enrichir les programmes de formation des futurs policiers et policiers en service. L'École collabore aux travaux du comité *ad hoc* sur la formation en matière d'interaction avec les membres des communautés autochtones dont le mandat d'améliorer la formation en cette matière a été reçu du ministre de la Sécurité publique en mai 2016.

À la suite du dépôt du rapport d'enquête du coroner Luc Malouin faisant suite au décès de M. Alain Magloire lors d'une intervention policière qui s'est déroulée à Montréal, l'École a été mandatée, conjointement avec le ministère de la Sécurité publique et les collèges, pour revoir la formation que les policiers reçoivent en matière de santé mentale. Avant même le dépôt du rapport, l'École a été très active au cours de l'exercice afin d'enrichir la formation policière dans ce domaine.

Cette année a également été marquée par la contribution de l'École à sélectionner, former et diplômer les quatorze premiers enquêteurs québécois du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI).

Dans sa volonté de continuer à jouer pleinement son rôle de leader auprès des partenaires des réseaux de formation policière et de la sécurité publique, cette année encore, l'École a été très dynamique du côté de la recherche et sur le plan des activités de communication. Par exemple, l'École a organisé une conférence de presse pour publier les résultats de l'étude *Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante*. Plus de 70 entrevues et onze reportages ont été traités par l'École au cours de l'année sur des sujets de recherches, des éléments de formations et des activités institutionnelles. Nos initiatives en cette matière ont permis à l'institution d'être au cœur de l'actualité.

Dans un objectif d'amélioration des processus de travail et de l'efficacité organisationnelle, l'École a entre autres tenu une activité Kaizen d'envergure afin d'optimiser le processus d'affectation du personnel en formation. Un Kaizen est une équipe de personnes assignées, au cours d'une période prédéfinie, afin de déterminer des solutions pour améliorer un processus qui les touchent et qui est sous leur contrôle. L'objectif était de donner vie au nouveau Bureau de l'affectation des ressources de la Direction des ressources humaines, qui regroupe et traite de l'affectation des instructeurs des disciplines transversales (tir, conduite, légal, sécurité routière, intervention physique, enquête, psycho-socio-communautaire) et des comédiens. Des solutions novatrices ont été mises en place ainsi qu'un plan d'action.

Finalement, de multiples échanges ont eu lieu entre l'École et ses partenaires collégiaux, policiers et ministériels, afin de soutenir les travaux d'actualisation du programme collégial de techniques policières qui sont en cours, le tout dans un objectif d'harmonisation, d'échanges d'expertise et de cohérence de la formation du futur policier.

Contexte statistique

Au plan global, on note **une baisse de 6 % de l'achalandage** de l'ensemble des activités de formation comparativement à l'exercice précédent. Pour les quatre derniers exercices, cette diminution de clientèle atteint 24 %. En plus des fluctuations normales des cycles de formation, des cycles de requalification, des besoins en mouvance des corps de police et des clientèles du milieu de la sécurité publique, l'année 2015-2016 a, comme l'année dernière, été marquée par la diminution de la clientèle découlant de l'impact du contexte budgétaire en matière de formation dans les organisations externes.

Du côté de la formation policière, on constate une hausse des activités de 8,5 % associée principalement à la nouvelle formation des enquêteurs du BEI, ainsi qu'à la croissance importante des activités de perfectionnement professionnel en enquête. En ce qui concerne la formation sur mesure, la baisse de 61,6 % est associée à l'absence de clientèles dans les principaux programmes d'intégration et de formation initiale. Voici quelques constats basés sur les activités en heures-personnes :

- Hausse des activités du perfectionnement professionnel policier de l'ordre de 24,3 % :
  - ↑ Hausse de 148,1 % pour le perfectionnement professionnel en enquête policière, dont 24,1 % offert en hors établissement;
  - ↑ Hausse de 58,2 % en perfectionnement du côté de la gestion policière;
  - ↑ Hausse de 16,8 % dans le domaine de l'intervention physique;
  - ↓ Baisse de 42,9 % du côté du perfectionnement professionnel dans le domaine de la formation sur les appareils d'alcootest.

- Baisse des activités de formation sur mesure pour les clientèles de la sécurité publique de 61,6 %.
  - ↓ Absence de clientèles du milieu de la sécurité publique dans les principaux programmes d'intégration et de formation initiale;
  - ↓ Baisse de 88,9 % des activités de formation pour l'intégration des agents des services correctionnels;
  - ↑ Hausse de 14,6 % du perfectionnement auprès de nouvelles clientèles ou dans de nouveaux créneaux.

Portrait de nos clientèles

L'École a reçu un total de 910 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour l'année scolaire 2015-2016 comparativement à 977 en 2014-2015. On constate dans ce programme que le groupe des 648 aspirants policiers inscrits est composé à 25,5 % de femmes, comparativement à 29,2 % en 2014-2015, et à 5,7 % de minorités visibles, communautés culturelles et d'autochtones comparativement à 5,1 % en 2014-2015.

Pour l'ensemble de la clientèle du perfectionnement professionnel policier, la proportion de femmes est stable à 22,9 %, tandis que pour la formation initiale en enquête, on constate une proportion de 36,4 % comparativement à 35,0 % en 2014-2015.

Note : Les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux de statistiques sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Affaires institutionnelles

Ressources humaines

Une nouvelle structure organisationnelle a été annoncée le 1er juillet 2015. L'année aura permis de créer la Direction du perfectionnement policier (DPP) afin de renforcer le leadership de l'École en matière de perfectionnement professionnel, ainsi que de mettre en place la Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie. De plus, une nouvelle Régie des ressources de formation a été mise sur pied afin d'assurer la synergie et la concertation entre les directions de formation, de soutien et les intervenants dans l'attribution des ressources en fonction des activités.

Portefeuille de projets

Depuis près de 15 ans, l'École préconise une approche par gestion de projets. Celle-ci consiste à déterminer annuellement le portefeuille des projets de développement selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place importante, assurant ainsi la rigueur et la flexibilité pour atteindre nos objectifs.

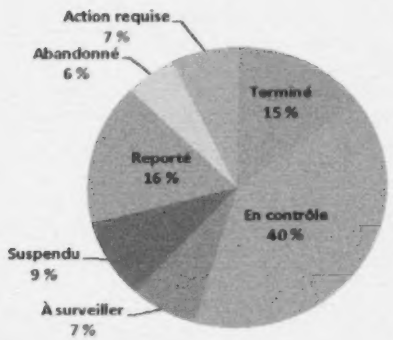
En 2015-2016, 55 projets étaient inscrits au portefeuille, dont vingt visaient spécifiquement le développement ou l'actualisation de formations. Les projets du portefeuille touchent également les secteurs d'activités de l'École comme la recherche, le développement organisationnel, la pédagogie, la technopédagogie et la technologie.

Les projets suivants se sont terminés au cours de l'exercice :

- Réflexion pédagogique et standardisation des procédures pour les plateaux tactiques (incluant les vidéos);
- Développement d'une formation en enquêtes indépendantes pour le BEI;
- Étude de faisabilité pour l'actualisation des compétences du diplômé du PFIPG;

- Déconstruction du pavillon Marguerite-D'Youville et aménagement d'un stationnement et d'un espace vert;
- Actualisation de la formation *Processus d'enquête* (CRI-1002), incluant le volet médias sociaux;
- Mise en place de la transition vers un nouveau pistolet;
- Développement de la formation *Technicien qualifié en alcootest Data Master DMT-C – Requalification;*
- Étude de faisabilité et développement de mises en situation en réalité complexe (incluant le volet désescalade).

Voici la répartition des statuts des projets au 30 juin 2016 :



Légende des statuts	
Terminé :	Le projet, dans son ensemble, est complété intégralement.
En contrôle :	Le projet se déroule comme prévu et des actions sont mises en place, au besoin, afin d'assurer la maîtrise du projet.
À surveiller :	Certains obstacles freinent la réalisation du projet et pourraient avoir des impacts sur la finalité de ce dernier si aucune action n'est entreprise.
Suspendu :	Le projet est arrêté temporairement jusqu'à ce qu'une décision ou une action soit entreprise relativement à sa reprise ou à son abandon.
Reporté :	Le projet a été reporté à une date ultérieure connue.
Abandonné :	Le projet a été définitivement abandonné.
Action requise :	Des actions doivent être entreprises afin de résoudre les problématiques rencontrées et assurer l'atteinte des objectifs du projet.

Notons également l'élaboration de plusieurs projets d'envergure qui se poursuivront en 2016-2017 :

- Élaboration d'un plan d'action ENPQ pour la croissance;
- Étude de faisabilité pour l'aquisition du système de gestion des dossiers policiers et de la répartition assistée par ordinateur (incluant les terminaux véhiculaires);
- Implantation d'un nouveau SGDS;
- Révision du test d'aptitude physique TAP-ENPQ;
- Mise en oeuvre du plan d'action en radicalisation.

Partenariats et consultations

Voici quelques exemples de consultations d'envergure qui ont été faites au cours de l'année :

- Les pratiques de formation en matière de lutte contre la radicalisation;
- Les besoins de formation de l'ensemble des clientèles policières;
- Les pratiques de formation favorisant l'ouverture à la diversité autochtone dans les collèges;
- Les conditions médicales requises pour le recrutement dans les corps de police;
- Les besoins des clients en matière numérique pour élaborer le PDRI.

Actualités 2015-2016

Au cours de l'exercice 2015-2016, un total de 30 interventions policières ont fait l'objet de travaux d'expertises disciplinaires comparativement à 25 l'an dernier. De ces dossiers, onze sont de nouvelles demandes et dix-neuf sont des dossiers en continuité. Les interventions policières ont été analysées sous l'angle de l'emploi de la force, de l'enquête et de la sécurité routière. Ces expertises se traduisent par la réalisation de rapports d'analyse et de témoignages, tant auprès du Commissaire à la déontologie policière, lors d'audiences publiques demandées par un coroner, qu'auprès des tribunaux criminel et civil.

Le 13 février, l'agent Thierry Leroux, policier au Service de police de Lac-Simon décédait alors qu'il prenait part à une opération policière. L'École a collaboré avec le Service de police du Lac-Simon et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) afin de former certains de ses policiers, avant leur réintégration au travail, à la suite de l'événement. Le policier Leroux a été honoré lors de la Journée de reconnaissance policière en mai 2016.

Implications communautaires

En plus de son soutien habituel à la campagne Entraide, l'École a poursuivi son implication par divers projets communautaires menés par le personnel et par les aspirants policiers. Entre autres :

- Collectes de sang;
- Collecte de dons pour la sclérose en plaques;
- Activité au profit de la Fondation Service Espoir Recherche;
- Souper bénéfice au profit du Club des petits déjeuners du Québec;
- Collecte de fonds pour les enfants fréquentant l'école primaire Curé-Brassard de Nicolet mais présentant une situation financière précaire;
- Movember pour le Fonds Gilles-Rousseau dédié au Service d'urologie de Trois-Rivières;
- Collecte de denrées pour les familles dans le besoin.

Formation policière

Des événements, des rapports d'enquêtes ainsi que l'étude *Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante* ont permis de faire le constat que les policiers doivent s'adapter rapidement et réagir à des situations parfois explosives, puisqu'ils sont appelés à intervenir auprès d'individus résistants, affectés par des problèmes de santé mentale, intoxiqués, suicidaires ou encore armés et agressifs. Le portrait des différents événements et leur fréquence d'apparition dans l'ensemble des dossiers à l'étude ont permis à l'École d'enrichir la formation initiale en patrouille-gendarmerie :

- Un séminaire d'une durée de trois heures sur la gestion du stress et des émotions afin de mieux outiller les aspirants policiers sur les stratégies de résistance au stress a été ajouté;
- Une douzaine d'activités existantes ont été améliorées afin d'augmenter l'intensité et le réalisme des interventions simulées dans les domaines de l'intervention physique, des activités policières, du contrôle de foule, de la conduite d'urgence et du tir défensif;
- Une période de trois heures a été ajoutée pour l'intégration de mises en situation complémentaires auprès de personnes en crise et vulnérables avec plusieurs variantes : sujet armé, non armé, suicidaire, suicide par policier interposé, délire agité, état de conscience altéré. L'objectif est d'axer l'intervention sur l'utilisation des techniques de désescalade, de la communication tactique, de l'intervention physique et tactique;
- Le tir réactif a été intégré autant dans la formation initiale en patrouille-gendarmerie qu'au perfectionnement professionnel.

Depuis janvier 2016, l'École a progressivement procédé au remplacement des pistolets Walther, utilisés depuis 2002 pour la formation en tir des aspirants policiers, par les pistolets Glock 17 de quatrième génération. Ce changement d'équipement a eu des impacts mineurs sur la formation offerte aux aspirants policiers quant au nettoyage de l'arme et aux techniques de désenrayage. Toutefois, grâce à une révision du processus et de l'inventaire, ainsi qu'à des particularités de la nouvelle arme, il a permis de réaliser une économie à hauteur de 80 000 $.

Une course de dix kilomètres a été intégrée au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. L'activité se déroule dans l'horaire régulier à la quatorzième semaine de formation sur un parcours préétabli. Elle est non chronométrée, sans évaluation, et sans coût supplémentaire. Cette activité vise à promouvoir de bonnes habitudes de vie, l'activité physique, la santé et l'esprit d'équipe.

Dans l'objectif de se rapprocher de ses clients, l'École a ajouté à son offre des formations complémentaires se donnant en mode hors établissement. Par exemple, l'activité d'intégration en enquête ainsi que les formations de superviseur de patrouille et de superviseur d'enquête ont eu lieu à l'extérieur du campus.

Des séances d'information et de formation ont également été offertes à des partenaires, comme le bureau du Commissaire à la déontologie policière, le Bureau du coroner ainsi que le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP), afin de leur faire connaître des éléments spécifiques du travail policier, de la formation policière ou des résultats d'études de l'École.

Voici quelques autres nouveautés en matière de formation :

- *Référentiel sur les biens infractionnels* (PAG-0012) – Formation en ligne;
- *Introduction à la surveillance physique auxiliaire* (ENQ-1029);
- *Gestion des informateurs* (ENQ-1030) – Formation en ligne;
- *Gestion des informateurs – Volet pratique* (ENQ-2028);
- *Activité d'intégration en gestion policière* (PPU-1042);
- *Arme à impulsions électriques (X2)* (FOR-1054) et (FOR-0037);
- *Cinémomètre Doppler stationnaire et mobile* (SER-1058) et (SER-1059);
- *Introduction à la supervision de patrouille* (GST-0003).

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

L'École a formé, par l'entremise de son Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP), près de 400 intervenants en situation d'urgence sur la prévention des impacts psychologiques. La formation a été offerte dans plusieurs régions du Québec et sur le campus de l'École. Cette formation permet aux intervenants de bonifier leur compréhension quant aux impacts psychologiques inhérents à leur métier, mais aussi de mieux connaître les divers outils qui s'offrent à eux lorsqu'ils sont confrontés à des événements bouleversants ou potentiellement traumatisants.

En vue de répondre aux besoins de perfectionnement professionnel des intervenants en incendie, l'École nationale des pompiers du Québec et l'École nationale de police du Québec ont établi un partenariat qui a entre autres mené au développement du cours *Éléments d'enquête pour les intervenants en sécurité incendie* (EPQ-0001). Complément essentiel à la formation de base déjà reçue par les intervenants du milieu de l'incendie, ce cours sera offert pour la première fois en septembre 2016 à l'École. Devant l'intérêt qu'il suscite, d'autres dates de diffusion sont à prévoir.

Recherche

L'année a été très prolifique pour l'équipe du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) qui a mené plusieurs projets et études portant sur les intérêts et les préoccupations des acteurs de la sécurité publique. En voici quelques exemples :

- Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante;
- Les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule;
- Le suicide par policier interposé : un regard sur les événements québécois;
- L'intervention des policiers-patrouilleurs auprès de personnes en crise munies d'une arme blanche;
- Le biais de perception induit par les caméras corporelles.

Administration

Affaires budgétaires

Le gouvernement du Québec a maintenu les orientations en vue d'atteindre l'équilibre budgétaire. L'École participe à cet effort gouvernemental comme l'ensemble des ministères et organismes. Les actions entreprises par l'École au cours de l'exercice financier sont : la poursuite de la révision et de l'optimisation des processus, la réduction des coûts d'opération, l'encadrement du temps supplémentaire ainsi que la recherche de nouvelles sources potentielles de revenus.

En ce qui concerne la subvention du loyer, les effets de la compression ponctuelle de 2 M$ sont terminés depuis le 30 juin 2015. L'augmentation des revenus de l'hébergement et des ventes de services a généré des sommes additionnelles de près de 950 k$. Malgré le contexte de reprise des activités, nous avons maintenu le non-remplacement des postes vacants ou des personnes en absence. L'ensemble du personnel a fourni des efforts d'envergure afin d'assurer le service, tout en maintenant au minimum les coûts salariaux.

Ces actions et activités ont permis à l'École de présenter un exercice financier équilibré au 30 juin 2016.

Toutefois, bien que l'École ait réalisé ses principaux mandats, si les faibles niveaux d'activité et de financement perdurent, cela aura un impact certain sur la capacité d'innovation et de développement à moyen terme. Par exemple, l'École a été contrainte à investir 75 k$ en développement comparativement à environ 500 k$ en moyenne par le passé.

Service à la clientèle

Tarification pour les cours en ligne

L'ajout du volet de cours en ligne a amené l'École à revoir son modèle d'affaires afin d'y établir une politique de tarification plus adaptée. La politique de tarification des cours en ligne permet aux corps de police de choisir l'une des trois options, c'est-à-dire : selon un coût unitaire, selon un rabais basé sur le volume ou encore par l'achat d'une licence annuelle.

Accès à l'information

La diffusion des renseignements liés aux dépenses de l'Administration publique vise à faciliter l'accès à l'information par tous les citoyens, et à renforcer leur confiance en l'Administration publique. Depuis le 1er avril 2015, l'École diffuse les demandes d'accès à l'information, les documents transmis, la décision anonymisée, ainsi que certaines dépenses. En rendant rapidement et facilement accessibles ces renseignements sur le site Internet de l'École, les citoyens peuvent suivre plus attentivement les activités et les dépenses.

Plan de classification
De plus, l'École complète actuellement la refonte de son plan de classification, dont le déploiement devrait se terminer à l'automne 2016. Ce nouveau plan de classification se base sur un classement des documents administratifs par activité, comme le recommandent les institutions archivistiques. Ce nouveau plan, plus facile d'appropriation lors de mouvements de personnel, permettra d'éviter la duplication inutile des dossiers tout en demeurant flexible lors de changements dans l'organigramme. Également, il sera plus convivial pour les citoyens faisant des demandes d'accès à l'information.

Vidéoconférences et conférences téléphoniques
L'École met à la disposition de son personnel et de sa clientèle un système de vidéoconférence qui permet de diminuer les déplacements lors de l'organisation de comités de travail, réunions, événements, etc. Ce service a été utilisé à 205 reprises au cours de l'année.

Bornes de recharge pour véhicules électriques
L'École met maintenant à la disposition de son personnel, ainsi que de la clientèle, des bornes de recharge pour véhicules électriques, de même que des stationnements réservés pour les automobilistes effectuant du covoiturage. Le tout s'intègre dans le plan d'action de développement durable de l'institution.

Plan des mesures d'urgence
L'École a mis à jour et communiqué son plan sur les mesures d'urgence qui porte sur les comportements à adopter et sur les mesures à prendre que ce soit dans le cas d'un incendie, d'une agression armée ou dans toute autre situation d'urgence.

Nouveaux services offerts :

- L'École rend maintenant disponible les chambres aux familles des aspirants policiers qui désirent séjourner la veille de la cérémonie de remise des attestations, sous réserve de la disponibilité;
- Afin de répondre à une demande de plus en plus grande, l'École offre la possibilité aux diplômés du PFIPG qui font partie d'un processus d'embauche, ainsi qu'aux candidats de la liste de classement, de faire évaluer leur condition physique et de se soumettre au test TAP-ENPQ lors de séances déjà prévues au calendrier scolaire;
- L'École met à la disposition des corps de police l'expertise de son armurier pour l'entretien et la réparation des armes à feu.

Infrastructures

L'inauguration officielle du pavillon tactique a eu lieu le 18 septembre 2015. Les invités ont eu l'opportunité de visiter les installations et d'assister à des simulations qui permettaient de faire connaître les activités de formation pouvant se tenir dans ce pavillon.

Les travaux de déconstruction du pavillon Marguerite-D'Youville ont été complétés au cours de l'année 2016. Le terrain a été aménagé en aires de stationnement et en espaces verts.

Échanges d'expertise aux plans national et international

L'École a eu l'opportunité de développer ses liens à l'international grâce aux accueils et événements suivants :

- Le 22 octobre 2015, accueil d'une délégation allemande de la police de la Bavière. Les participants souhaitaient connaître le système de formation policière au Québec et faire une visite des installations de l'École.

- Le 13 janvier 2016, vidéoconférence entre le responsable du développement de formations dans le cadre du réseau des écoles du service public français et en charge du développement des partenariats de l'École Nationale Supérieure de la Police (ENSP) en France et le Directeur des affaires institutionnelles et des communications afin de présenter la formation policière québécoise.
- Du 10 au 13 avril 2016, accueil d'une délégation de dix formateurs, policiers et gendarmes en provenance de la Suisse. Plusieurs aspects ont été couverts pour répondre à leurs intérêts, soit : le perfectionnement, la formation universitaire, l'emploi de la force, les enquêtes, notre approche pédagogique, le CECAP et l'évaluation du comportement.
- Le 26 avril 2016, dans le cadre du Colloque sur le management intermédiaire organisé par FRANCOPOL en Belgique, présentations faites par le Directeur du perfectionnement policier et la chef d'équipe du CECAP sur la formation en gestion policière au Québec et sur les pratiques de l'École en matière de sélection des cadres intermédiaires. Les présentations ont été préenregistrées et diffusées lors de cet événement.

FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière

FRANCOPOL a tenu son 4e congrès international à Montreux, en Suisse, du 7 au 9 octobre 2015, sous le thème « La gestion des foules et les droits du citoyen ». Près de 250 personnes en provenance de dix-huit pays ont participé à l'événement. L'École a soutenu le comité organisateur tout au long du processus, autant pour les aspects financiers que pour certains aspects logistiques liés au comité scientifique, à la coanimation du congrès et aux rencontres des instances qui se tenaient en marge du congrès. De plus, l'expert-conseil en emploi de la force de l'École a été désigné pour présenter le point de vue du Québec dans le cadre d'une conférence intitulée « Exposé sur deux concepts de formation différents (Québec/Gendarmerie nationale) », ainsi que pour animer un atelier ayant comme sujet : Quelle est la formation optimum pour le personnel engagé dans le maintien de l'ordre? Comment intégrer les droits du citoyen de manière optimale?

L'École a collaboré à l'élaboration et au lancement, le 23 mars 2015, d'une première publication du réseau, le *Guide - La police de proximité, un concept appliqué à la Francophonie*. Ce lancement s'est fait à l'École, par vidéoconférence, en présence des représentants de l'Organisation internationale de la francophonie, du ministère des Relations internationale et de la Francophonie, de membres du Comité des écoles et de membres du réseau.

L'École a vu ses mandats augmenter au sein du réseau FRANCOPOL au cours de l'année à la suite de départs de contributeurs clés du secrétariat général. Ainsi, en plus de son implication quant à la trésorerie et au soutien technologique (CFIS, site Internet et Twitter), l'École assurera une coordination des instances, des activités du réseau et sera le détenteur des archives.

Du 6 au 8 juin, l'École a accueilli Mme Pascale Allisse, conseillère en affaires internationales à la Direction de la coopération internationale de la Police nationale française, et membre du secrétariat général de FRANCOPOL-Paris. Comme cette dernière était conférencière au Nouveau-Brunswick en tant que coordonnatrice du comité technique FRANCOPOL sur le droit des enfants, l'opportunité a été saisie afin de tenir des rencontres de travail pour revoir la répartition des tâches du secrétariat général, ainsi que pour faire le point sur l'état d'avancement des divers projets de l'année et sur les comités techniques.

Avec le soutien du Service des technologies de l'information, une messagerie propre à FRANCOPOL info@francopol.org a été développée, permettant ainsi une meilleure collaboration de chacun des acteurs du secrétariat général issus de la Police nationale française, de la Sûreté du Québec et de l'École.

Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles l'École traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Decl_serv_cit.pdf.

Afin de permettre le suivi de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun des engagements qui y figurent à au moins un indicateur de la *Planification stratégique 2012-2017* (voir la reddition de comptes aux pages qui suivent). En voici quelques exemples :

Engagement	Référence
L'École s'engage auprès de l'étudiant à :	
○ Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage	Objectif 11, indicateurs 34-35
○ Avoir un contenu de formation contemporain	Orientation 2, tous les indicateurs
L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :	
○ Donner un service de qualité	Orientation 2, tous les indicateurs
○ Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle	Objectif 11, indicateurs 31-32-33-34-35
L'École s'engage auprès du partenaire à :	
○ Collaborer avec les acteurs du milieu	Orientation 1, tous les indicateurs
○ Assurer la cohérence des formations	Objectif 3, indicateurs 5-6-7
L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :	
○ Faire connaître davantage la formation et la profession policière	Objectif 4, indicateurs 8-9-10-11

La liste des orientations, des objectifs et des indicateurs est disponible sur le site de l'École http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html dans la *Planification stratégique 2012-2017*.

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, d'en informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, de convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, auprès d'un échantillonnage aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 2,8 jours ouvrables comparativement, à 1,8 jour ouvrable en 2013-2014. Tel qu'indiqué au tableau 42, nos plaintes et recours administratifs ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives.

De plus, l'École a procédé à 207 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 88,8 % comparativement à 90,1 % l'an dernier (voir le tableau 39 pour les détails). Quant aux installations et services connexes mis à la disposition de la clientèle, le taux de satisfaction se situe à 82,5 % comparativement à 84,8 % en 2014-2015.

Planification stratégique 2012-2017
Présentation des résultats – An 4

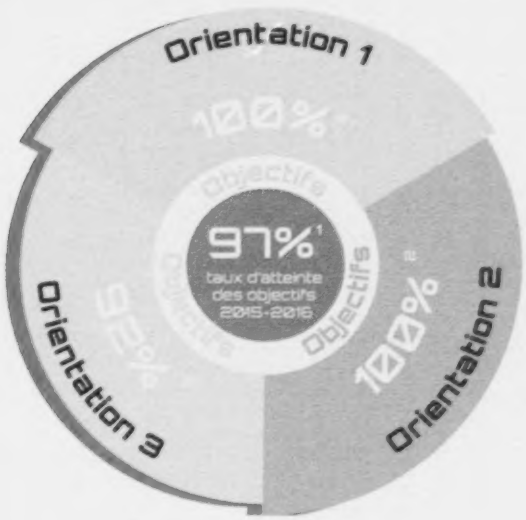
Cette planification stratégique répond au désir de l'École nationale de police du Québec d'assurer la mobilisation du personnel et la cohérence des actions dans la mise en œuvre d'une vision commune à laquelle l'ensemble des membres de l'organisation s'associe. Elle est construite autour de trois grandes orientations qui se déclinent en objectifs spécifiques et en moyens prioritaires. Il est à noter que la planification stratégique actuelle a été prolongée d'une année, soit jusqu'au 30 juin 2017.

Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents ainsi que des cibles réalistes permettent à l'École de mesurer sa progression à court, à moyen et à long terme vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques.

Parmi les cibles identifiées, la notion de bilan annuel revient systématiquement comme une occasion de faire le point sur les réalisations de l'année en termes de nombre, de thématiques abordées, de décisions majeures prises et, plus largement, sur le plan des retombées pour l'École. Ces bilans annuels, qui apportent également leur lot de recommandations à mettre en œuvre, renforcent le **caractère évolutif de la *Planification stratégique 2012-2017***.

Au cœur de la formation policière, l'École mobilise et dynamise le réseau des savoirs au service de la sécurité, est la vision selon laquelle l'École a jeté les bases de son plan stratégique. La section suivante présente les résultats. L'information quant au processus et à la démarche complète de ce plan stratégique est disponible sur le site Internet de l'École à l'adresse http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html.

RÉSULTAT DE L'ATTEINTE GLOBALE DES OBJECTIFS ET PAR ORIENTATION (EN %)



[1] Pourcentage calculé sur un total de 67 cibles et excluant les cibles avec la mention s. o.
[2] Pourcentage calculé sur le total des cibles par orientation et excluant les cibles avec la mention s. o.

Tableau synthèse du plan stratégique 2012-2017

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1	Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
1	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation	A	A	A	A	50
2	Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe	A	A	A	A	52
3	Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École	A	A	A	A	54
OBJECTIF 2	**Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale**					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
4	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser	A	A	A	A	56
OBJECTIF 3	**Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements**					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
5	Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne	A	A	A	A	57
6	Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs	A	A	A	A	57
7	Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation	A	A	A	A	58
OBJECTIF 4	**Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation**					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14 15	15-16	
8	Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques	A	A	A	A	59
9	Présentation par l'École de conférences	A	A	A	A	60
10	Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe	A	A	A	A	62
11	Nombre d'initiatives médiatiques	A	A	A	A	64

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5	Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
12	Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages	E/C	A	s. o.	s. o.	65
13	Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes	E/C	E/C	E/C	A	65
14	Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire	E/C	E/C	E/C	A	65
15	Mise en place de la structure de recherche	E/C	E/C	A	A	67
16	Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie	A	A	A	A	68
17	Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales	P/A	A	A	A	69

OBJECTIF 6	Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
18	Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage	s. o.	N	E/C	A	70

OBJECTIF 7	Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
19	Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques	A	A	A	A	72
20	Nombres d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs	A	A	A	A	72

OBJECTIF 8	Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
21	Nombres d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours	A	A	A	A	72
22	Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance	A	A	A	A	74
23	Opérationnalisation d'antennes pour des formations hors établissement	N	A	E/C	E/C	75

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9 **Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail**

Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
24	Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif	A	A	A	A	76
25	Mise en place du processus d'appréciation du personnel	P/A	A	A	N	77
26	Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations	s. o.	A	s. o.	A	77
27	Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes	E/C	A	A	N	78

OBJECTIF 10 **Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève**

Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
28	Nombre d'heures-personnes de formation du personnel	A	A	A	A	79
29	Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience	A	A	A	A	79
30	Révision de la politique de dotation et mise en œuvre	A	s. o.	s. o.	s. o.	81

OBJECTIF 11 **Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle**

Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
31	Nombre de processus révisés	E/C	E/C	E/C	E/C	81
32	Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel	A	A	A	A	82
33	Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle	A	A	A	A	82
34	Programmation annuelle en ressources informationnelles	A	A	A	A	83
35	Identification des projets de modernisation des infrastructures	A	A	A	A	83

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Le suivi des indicateurs

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1

Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs

Indicateur 1

Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Sélection annuelle des instances externes – 6 instances sélectionnées	A (9)	A (10)	A (15)	A (6)
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des instances externes identifiées	A	A	A	A
Bilan annuel pour 100 % des plans d'action	A	A	A	A

L'École joue un rôle actif et cohérent au sein de plusieurs instances externes. Ces dernières sont choisies pour leur capacité à faire avancer concrètement le développement de la formation ou pour leur importance stratégique en matière de formation et de recherche.

PLANS D'ACTION ET COMMENTAIRES

Six instances externes où l'École a pu exercer son leadership retiennent davantage l'attention, soit :

- Le Comité consultatif clients;
- Le Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec;
- Le comité sur la radicalisation;
- Le comité de développement du BEI;
- Le Réseau international francophone de formation policière, FRANCOPOL;
- Le comité consultatif national du Réseau canadien du savoir policier.

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients (CCC) consiste principalement à conseiller l'École au sujet de son offre de formation, notamment en ce qui concerne les besoins des corps de police reliés au développement des activités de formation universitaire et de formation professionnelle. Le CCC s'est rencontré à quatre reprises au cours de l'exercice 2015-2016. Parmi ces rencontres, nommons l'atelier de priorisation du sous-comité élargi. Se tenant annuellement depuis six ans, cet atelier a permis cette année de déterminer les priorités de développement de formations pour l'année 2016-2017 et de mieux saisir les intentions des corps de police quant à leurs clientèles à former. Seize corps de police étaient représentés et dix autres ont participé au sondage en ligne.

Parmi les projets soumis, notons :

- Entrevues de suspects (niveau intermédiaire);
- Séminaire sur l'entrevue filmée – Cas spécialisés;
- Enquêteur – Mise à niveau;
- Cours avancé – Calibre .223 (déplacements tactiques) ;
- Rétroaction opérationnelle.

COMITÉ DE CONCERTATION SUR LA FORMATION DES FUTURES POLICIÈRES ET DES FUTURS POLICIERS DU QUÉBEC

Présidé par le ministère de la Sécurité publique (MSP), ce comité s'est réuni à deux reprises durant l'année. Il est composé de représentants des collèges, du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), de la Sûreté du Québec (SQ), du MEES, de l'ADPQ et de l'École. Au cours de l'exercice 2015-2016, le comité a assuré le suivi des travaux amorcés en 2014-2015 concernant l'état de situation du programme d'études en techniques policières (310.A0). Ces travaux auront des répercussions au sein du comité d'harmonisation qui s'intéresse notamment à l'appréciation comportementale des étudiants en techniques policières.

Par ailleurs, à la demande du MSP, le Comité a assuré un suivi au rapport du coroner Luc Malouin dans le dossier de M. Alain Magloire. Ce suivi s'est traduit par l'ajout au PFIPG d'un séminaire de trois heures sur la désescalade et les problèmes de santé mentale. Il y a également eu ajout de mises en situation de réalités complexes impliquant, entre autres, des suicides par policier interposé et des situations de crise d'intensité faible à élevée.

Le MSP a mis sur pied le Comité sur la formation en matière d'interaction avec les membres des communautés autochtones dont font partie le MSP, le MEES, l'École, le SPVM, la SQ, l'ADPQ et des représentants des collèges offrant le programme d'études menant au diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques policières. Le mandat du comité est notamment de :

- Dresser le portrait des compétences collégiales et de celles relevant de l'ENPQ qui peuvent intégrer des contenus en matière d'interactions avec les membres des communautés autochtones, et particulièrement les femmes autochtones;
- Rendre compte des modifications aux programmes (collège/ENPQ), dans un premier temps, au Comité à l'automne 2016 et, dans un deuxième temps, au MSP.

Une évaluation des éléments d'enrichissement reliés aux réalités autochtones a été dressée au sein des programmes de l'attestation d'études collégiales (AEC) et du DEC en techniques policières de même que dans le PFIPG. L'École a également organisé une rencontre avec l'association Femmes autochtones du Québec inc. afin d'échanger sur la formation policière et évaluer la nécessité d'enrichir les programmes de formation.

COMITÉ SUR LA RADICALISATION

Le mandat du comité sur la radicalisation est de dresser l'inventaire des formations sur la radicalisation et d'offrir aux corps de police de la formation dans ce domaine tenant compte de leurs réalités budgétaires. L'École assure le leadership de ce comité en matière de perfectionnement professionnel. Parmi les réalisations au cours de l'exercice 2015-2016, notons :

- Un séminaire sur la radicalisation tenu à l'École le 6 avril 2016;
- Dans le cadre des activités du réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL, un groupe de travail sous la direction de l'École, a procédé à la recension des pratiques inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation à l'échelle internationale. Un guide sur les pratiques inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation est actuellement en rédaction et sera publié en décembre 2016;
- Une rencontre préliminaire a été tenue entre l'École et le Centre de la prévention de la radicalisation menant à la violence (CPRMV) afin de mettre en commun les enjeux spécifiques des deux organisations en la matière et évaluer la faisabilité d'un partenariat sur le plan de la formation;
- Un projet d'entente avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC) afin d'établir conjointement une formation pour contrer la radicalisation;
- La mise en ligne sur Moodle-ENPQ de la séance d'information développée par la SQ pour ses policiers et qui sera éventuellement offerte aux policiers d'autres corps de police;
- À partir des outils rendus disponibles par ses partenaires (GRC, SQ et SPVM), l'École verra à modifier des mises en situation afin que les aspirants policiers soient en mesure d'identifier des comportements d'individus laissant croire à une radicalisation menant à la violence. Les aspirants policiers devront traiter ces informations selon les attentes des partenaires policiers.

COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DU BEI

Composé de membres de la direction de l'École et du BEI, le comité de développement a largement contribué à la mise sur pied du BEI dans une approche de développement concertée. À la suite de la signature d'une entente, la collaboration de l'École à la mise sur pied du BEI s'est faite à trois niveaux : la sélection des futurs enquêteurs, le développement d'un programme de formation et la prestation du programme pour les premiers enquêteurs. Au 30 juin 2016, tous les travaux relatifs à cette entente étaient complétés.

Le programme de formation des enquêteurs du BEI a été offert à compter du 11 janvier 2016. D'une durée totale de 424 heures réparties sur treize semaines, ce programme est le seul de niveau universitaire offert à des enquêteurs pour un bureau d'enquêtes indépendantes au Canada. Les quatorze candidats inscrits au programme ont reçu leur diplôme le 29 avril 2016. Quatre autres candidats sont actuellement en droit d'exercice. Une formation de perfectionnement professionnel sur les agressions sexuelles a été offerte aux enquêteurs et fait maintenant partie de leur cursus scolaire.

FRANCOPOL

FRANCOPOL est un réseau international d'échange et de collaboration entre une soixantaine de membres de la communauté policière francophone. Le partage des savoirs se fait, entre autres, par la mise en place de comités techniques travaillant sur une thématique spécifique. L'École met à la disposition du réseau sa plate-forme virtuelle documentaire, anime quelques comités techniques et les soutient.

Le 23 mars 2016, le réseau FRANCOPOL a procédé au lancement de sa première publication le *Guide - La police de proximité, un concept appliqué à la Francophonie*. Ce lancement s'est fait par vidéoconférence, à l'École, en présence des représentants de l'Organisation internationale de la francophonie (OIF), du ministère des Relations internationale et de la Francophonie (MRIF) et de membres du Comité des écoles du réseau FRANCOPOL. Les travaux pour la publication d'un deuxième ouvrage ont été entrepris au cours de l'exercice. Celui-ci portera sur les pratiques inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation.

COMITÉ CONSULTATIF NATIONAL DU RÉSEAU CANADIEN DU SAVOIR POLICIER

Le Comité consultatif national du Réseau canadien du savoir policier s'est rencontré à six reprises au cours de l'exercice 2015-2016. L'objectif des travaux de ce comité est de définir les besoins de formation en ligne du Réseau canadien du savoir policier.

Indicateur 2
Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Communautés de pratique et groupes de travail animés par l'École (cible : 10)	A (9)	A (12)	A (15)	A (12)
Communautés de pratique et groupes de travail auxquels participe l'École (cible : 15)	A (24)	A (27)	A (24)	A (16)
Bilan annuel pour 100 % des communautés de pratique et des groupes de travail	A	A	A	A

Ci-après quelques exemples de groupes de travail animés par l'École ou auxquels elle a participé au cours de l'exercice :

SOUS-COMITÉ CONSULTATIF PERMANENT EN EMPLOI DE LA FORCE

La coordination des travaux de ce comité ministériel a été confiée à l'École. Depuis 2006, ce comité a le mandat de relancer les travaux du comité sur les techniques d'intervention physique en y intégrant l'ensemble des domaines liés au Modèle national de l'emploi de la force. Ce comité s'est réuni à quatre reprises durant l'exercice 2015-2016. Les pratiques policières du Guide de pratiques policières portant sur l'arme à impulsions électriques (AIE) ainsi que sur l'arme de service ont été révisées et sont en cours d'approbation auprès du MSP. Le comité se penche également sur la révision de la pratique policière sur la santé mentale.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

COMITÉ TECHNIQUE FRANCOPOL SUR LE MAINTIEN DE L'ORDRE

Ce comité a été renommé « Gestion démocratique des foules ». Composé de plusieurs membres d'organisations policières francophones européennes et québécoises, il a été créé en vue du 4e congrès international FRANCOPOL qui s'est déroulé à Montreux, en Suisse, du 7 au 9 octobre 2015. Un représentant de l'École en fait partie. Le comité technique s'est rencontré virtuellement à plusieurs reprises et a contribué à mettre sur pied un programme riche et complet pour le congrès 2015 dont le thème était : La gestion des foules et les droits du citoyen.

COMITÉ DES ÉCOLES – FRANCOPOL

Le comité des écoles est un groupe de travail réunissant les représentants francophones internationaux des écoles de police et les responsables de formation au sein des services de police. Il a pour mission, entre autres, de se pencher sur les pratiques pédagogiques novatrices, l'intégration pédagogique des technologies de l'information et le partage ou l'échange de documentation institutionnelle en matière de formation. L'École anime en grande partie ce comité sans toutefois le présider. Deux rencontres officielles ont permis d'élaborer un calendrier de webconférences destinées au personnel des organisations membres. Par ailleurs, un appel à collaboration a été lancé en vue de la rédaction d'un guide sur les pratiques inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation, et un comité de travail a été mis en place. Parallèlement, un sondage sur les pratiques inspirantes dans ce domaine a été soumis aux membres du comité des écoles. Finalement, deux webconférences ont été organisées par l'École : une pour procéder au lancement du *Guide – La police de proximité, un concept appliqué à la francophonie*; une autre pour permettre aux membres du comité de travail de participer au Séminaire sur la radicalisation au Québec organisé par l'École et tenu sur son campus en avril 2016.

COMITÉ TECHNIQUE SUR LA CONDUITE D'UN VÉHICULE DE POLICE

Ce comité a pour mandat d'analyser les pratiques de conduite d'un véhicule de police, d'uniformiser les pratiques en matière de formation et de réfléchir sur le développement et la mise à jour des formations offertes. Les travaux du comité au cours de la dernière année, en collaboration avec l'Association paritaire en santé sécurité au travail – Affaires municipales (APSAM), ont permis de développer une affiche visant à promouvoir la sécurité en déplacement d'urgence. Par ailleurs, en collaboration avec un représentant des collèges, des travaux ont été effectués afin de promouvoir le continuum de formation concernant la conduite d'un véhicule de police entre les différents partenaires, soit les collèges, l'École et les corps de police, et ce, en vue de mieux partager les compétences de formation propres à chacun des partenaires.

COMITÉ TECHNIQUE EN ENQUÊTE

Ce comité a pour mandat d'analyser les pratiques actuelles en enquête au Québec, d'uniformiser la formation en enquête, de réfléchir sur le développement de formations avancées et de faire la promotion des bonnes pratiques en enquête. Deux rencontres ont eu lieu au cours de l'exercice. Les travaux réalisés ont porté principalement sur le développement de la formation *Gestion des informateurs (ENQ-1030)* qui sera offerte sur la plate-forme d'apprentissage en ligne Moodle-ENPQ et dont le volet pratique, d'une durée de quatre jours, sera offert sur le campus de l'École. Cette formation sera un préalable aux cours *Gestion des informateurs - Volet pratique (ENQ-2028)* et *Agent de renseignement criminel (ENQ-2029)*.

COMITÉ DE CONCERTATION EN MATIÈRE DE CAPACITÉ DE CONDUITE AFFAIBLIE

Ce comité ministériel permet à ses membres des échanges d'information sur les meilleures pratiques à l'égard de la capacité de conduite affaiblie. L'École a été mandatée par le MSP afin de superviser les travaux de deux groupes de travail sur le renouvellement du certificat d'utilisation d'un appareil de détection d'alcool, ainsi que sur la requalification des techniciens qualifiés en alcootest. Les changements qui seront apportés auront un impact sur les formations offertes dans ces domaines et la documentation s'y rattachant. Les travaux du comité ont également permis d'évaluer les impacts du projet de loi C-226, concernant entre autres la conduite avec capacités affaiblies, qui viendra modifier en profondeur les articles du Code criminel relatifs à l'enquête de capacité affaiblie.

AUTRES EXEMPLES DE COMITÉS ANIMÉS PAR L'ÉCOLE :

- Comité en maintien et rétablissement de l'ordre;
- Comité technique en intervention physique;
- Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception;
- Comité provincial sur les témoins experts;
- Comité technique sur la police communautaire.

Indicateur 3
Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Calendrier annuel d'événements	A	A	A	A
Nombre d'événements par année organisés par l'École (cible : 8)	A (21)	A (18)	A (12)	A (21)
Nombre d'événements par année coorganisés par l'École (cible : 2)	A (6)	A(6)	A (8)	A (2)

L'École produit en continu un calendrier d'événements qui est publié sur le site Internet. Le nombre ciblé d'événements organisés a été atteint cette année, malgré l'annulation d'un colloque. Les événements suivants ont eu lieu au cours de l'exercice 2015-2016 :

INAUGURATION DU PAVILLON TACTIQUE

Le 18 septembre 2015, l'École inaugurait un nouveau pavillon de formation, soit celui qui est dédié à la formation tactique.

4e CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPOL 2015

Ce congrès s'est déroulé à Montreux, en Suisse, en octobre 2015. Il a réuni près de 250 participants en provenance de vingt pays (Afrique du Sud, Belgique, Bénin, Burkina Faso, France, Cameroun, Canada, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Maroc, Monaco, Niger, Portugal, Sénégal, Suisse, Togo, Tunisie et Vietnam). Il avait pour objectif de présenter un programme qui permettrait d'échanger des points de vue multiples et de partager bon nombre d'expériences sur le plan international dans le domaine de la gestion des foules et des droits du citoyen. Cette problématique, quel que soit le type de manifestation (sportive, culturelle, revendicatrice), concerne tous les acteurs d'un pays, d'une région ou d'une ville (citoyens, policiers, autorités politiques, partenaires). Des orateurs, provenant de l'ensemble du réseau et de secteurs d'action différents, ont permis d'avoir un bon équilibre entre les aspects techniques, formatifs, judiciaires, juridiques et politiques. Un représentant de l'École a donné une conférence qui traitait de la formation en maintien de l'ordre. L'École a assuré un soutien important à ce congrès, autant dans l'élaboration du programme que dans la gestion financière. Un suivi régulier a été fait avec le comité organisateur en ce qui concerne la mise en place de la plate-forme du site Internet du congrès, l'inscription en ligne, la coordination des webconférences, l'approbation des dépenses et le suivi des paiements.

WEBCONFÉRENCE SUR LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE MENÉE PAR L'ÉCOLE SUR LES ENQUÊTES INDÉPENDANTES

Une centaine de personnes ont participé à la webconférence portant sur les résultats de l'étude *Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante* dirigée par la chercheuse Annie Gendron du CRDS de l'École. Diffusée le 19 novembre 2015 dans onze endroits répartis sur le territoire québécois, cette webconférence a réuni des représentants de 24 corps de police, de syndicats policiers, du MSP et du BEI.

SÉMINAIRE SUR LA RADICALISATION AU QUÉBEC : AGIR, PRÉVENIR, DÉTECTER ET VIVRE ENSEMBLE

Organisé par l'École et tenu sur son campus, le *Séminaire sur la radicalisation menant à la violence* a eu lieu le 6 avril 2016. Réunissant 180 participants, l'événement a également été diffusé par vidéoconférence auprès des membres de FRANCOPOL au Luxembourg, en Belgique, en Suisse, à Paris (France) et à Ottawa (Collège canadien de police), ainsi qu'à des

représentants de quatre institutions d'enseignement collégial qui offrent le programme de techniques policières. Une deuxième édition de ce séminaire se tiendra en 2016-2017. Les objectifs des organisateurs étaient de faire connaître le Plan d'action gouvernemental 2015-2018 La radicalisation au Québec: agir, prévenir, détecter et vivre ensemble, de faire le point sur la situation de la radicalisation menant à la violence au Québec, de mettre en valeur et partager des initiatives et pratiques de certaines organisations policières et d'outiller les participants pour mieux définir le phénomène en vue de mener des interventions ciblées.

SÉMINAIRE SUR LA CAPACITÉ DE CONDUITE AFFAIBLIE PAR LA DROGUE

Organisé par l'École, ce séminaire s'est tenu le 31 mai 2016 sur le campus de l'institution. Diffusé également par vidéoconférence auprès de représentants du SPVM, l'événement a réuni au total 130 personnes. Parmi les objectifs de ce séminaire, notons la promotion des bonnes pratiques policières en matière d'enquêtes de capacité de conduite affaiblie par la drogue, la connaissance des enjeux liés à un changement législatif possible à l'égard de l'usage du cannabis au Canada et l'enrichissement d'un réseau de professionnels dans la lutte contre les conducteurs ayant les capacités de conduite affaiblie.

JOURNÉE DE RECONNAISSANCE POLICIÈRE

La Journée de reconnaissance policière est un événement annuel qui se tient au cours de la Semaine de la police. Cet événement est organisé conjointement par le MSP, la SQ, le SPVM, l'ADPQ, les corps de police municipaux, la GRC et l'École. Quelques centaines d'invités ont participé à la 10e édition de cet événement, le 16 mai 2016, lors de laquelle 24 policiers et citoyens ont été honorés à la suite des actes héroïques qu'ils ont accomplis afin de protéger la collectivité. De plus, un hommage a été rendu à titre posthume à l'agent Thierry Leroux, mort en service. Une cérémonie commémorative à la mémoire des policières et policiers morts en service a également été tenue au cours de cette journée.

CÉRÉMONIES DE REMISE DES ATTESTATIONS

L'École a tenu douze cérémonies de remise des attestations au cours de l'exercice 2015-2016. Onze d'entre elles ont été organisées pour les diplômés du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, dont deux étaient pour des clientèles autochtones. Une autre cérémonie a été organisée pour les diplômés des services correctionnels du MSP inscrits au programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels. Enfin, les quatorze premiers enquêteurs du BEI ont été diplômés le 29 avril 2016 à l'École lors de la cérémonie de remise des attestations des aspirants policiers de la 169e promotion.

AUTRES ÉVÉNEMENTS

D'autres événements (accueils de délégations, journées d'information, séminaires) ont attiré une clientèle interne et externe en sécurité publique. En voici quelques exemples :

- Séminaire sur l'intervention policière auprès des personnes aînées dans un contexte de maltraitance;
- Séminaire en enquête;
- Séminaire sur les entrevues de suspects, organisé en collaboration avec la SQ et offert à Montréal;
- Journée portes ouvertes, destinée aux étudiants en techniques policières provenant des douze établissements d'études collégiales;
- Accueils de délégations en provenance de La Bavière et de la Suisse.

OBJECTIF 2
Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale

Indicateur 4
Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Sélection annuelle des relations d'affaires à dynamiser (cible : 10)	A (13)	A (12)	A (12)	A (11)
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des relations d'affaires	A	A	A	A
Rédaction d'un bilan annuel pour 100 % des plans d'action	A	A	A	A

Ci-après un tableau illustrant les relations d'affaires les plus significatives de l'année :

Type de relations	Objectif	Statut	Résultats au 30 juin 2016
Entente ENPQ – Gendarmerie royale du Canada	Permettre à l'École de diffuser la formation portant sur la sensibilisation à la sécurité nationale et d'héberger cette formation sur sa plate-forme de formation en ligne	Signée	Évaluation de l'intégration de la formation de la GRC dans les programmes de formation de l'École.
Entente ENPQ – Maison l'Exode inc.	Collaboration de la Maison l'Exode inc. dans le recrutement de sujets intoxiqués par au moins une drogue pour poursuivre l'intégration de la formation de l'agent évaluateur « Agrément sur le terrain » en matière de détection de la conduite automobile sous l'influence de drogues dans leurs activités	Signée	Utilisation des services de la Maison l'Exode à une occasion pour une formation pratique des agents évaluateurs d'une durée de deux semaines. L'École a préalablement formé les intervenants sociaux à ses pratiques.
Entente ENPQ – Bureau des enquêtes indépendantes	Entente pour le développement de la formation Enquête en matière d'agression sexuelle – BEI et prestation de la formation		Formation offerte.
Entente ENPQ – Régie du bâtiment du Québec	Contrat de service pour le développement et la diffusion d'une formation en enquête	Signée	Formation offerte.
Entente ENPQ – Sûreté du Québec	Confier au CECAP le mandat d'administrer des tests psychométriques et un test de jugement situationnel (TJS) dans le cadre du processus de recrutement des conventionnels, ainsi que le mandat d'effectuer le processus d'évaluation de candidats dans le cadre du concours de qualification au grade.	Signée	Les services du CECAP seront offerts au cours du prochain exercice.
Entente ENPQ – École nationale des pompiers du Québec	Convention pour une collaboration à une formation spécialisée développée par l'ENPQ, répondant aux besoins de l'École nationale des pompiers du Québec	Signée	La formation sera offerte lors du prochain exercice.
Entente financière ENPQ – UQTR à renouveler	Révision de l'entente en vigueur depuis quelques années	En cours	Un addenda prolonge actuellement l'entente jusqu'au 30 avril 2017. L'UQTR doit soumettre un plan de travail s'échelonnant sur l'automne 2016 afin que les révisions et signatures des différentes instances aient lieu à l'hiver 2017.
Entente ENPQ – Coopérative des ambulanciers de la Mauricie (CAM)	Évaluer la santé psychologique des ambulanciers de la CAM et faire des recommandations à la direction	En cours	L'offre de service est actuellement en validation.
Affiliation d'Annie Gendron en tant que membre chercheuse régulière au Centre international de criminologie comparée (CICC) de l'UQTR	Développer des partenariats avec les chercheurs du CICC qui travaillent sur des thématiques d'intérêt pour l'École et la communauté policière	Signée	Consolidation de collaboration de recherches. Soutien financier aux activités de recherche rejoignant les thématiques du CICC.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Type de relations	Objectif	Statut	Résultats au 30 juin 2016
Activités de démarchage avec des clients potentiels en sécurité publique	Resserrer les liens d'affaires, faire connaître l'offre de service de la formation sur mesure, faire la visite des lieux de formation, initier des collaborations dans divers domaines en matière de formation	En cours	La DAFM a travaillé sur 57 projets de formation sur mesure (FSM) potentiels pour 32 clients différents. À la formation autochtone, les travaux ont porté sur huit projets potentiels pour trois clients. À cela s'ajoutent tous les projets concrétisés et qui apparaissent de leur côté dans les statistiques de formation : 79 projets réalisés pour 26 clients à la FSM et 29 projets réalisés pour 22 clients à la formation autochtone.
CDPDJ : comité de travail sur le règlement sur le régime des études de l'École	Réviser le règlement sur le régime des études avec la CDPDJ en vue de son adoption en 2016-2017	En cours	Des rencontres ont eu lieu afin de standardiser le formulaire médical École pour le présenter à la CDPDJ.

OBJECTIF 3
Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements

Indicateur 5
Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Définition de la stratégie annuelle de concertation disciplinaire et mise en œuvre	A	A	A	A
Bilan annuel de mise en œuvre	A	A	A	A

L'École déploie des efforts constants en vue de tendre vers un discours-École par discipline. Elle favorise ainsi des échanges réguliers entre le personnel formateur, les experts-conseils, les chargés disciplinaires et les conseillers pédagogiques dans le but d'évoluer vers de meilleures pratiques. Dans cet esprit, de nombreuses rencontres de concertation ont été tenues pour arrimer la formation entre le perfectionnement professionnel et le PFIPG, dans les domaines de la sécurité routière, de l'intervention physique, de l'intervention tactique et de l'enquête. Les journées pédagogiques inscrites au calendrier du PFIPG ont également permis la réalisation de plusieurs ateliers de concertation.

Le Centre des savoirs et de l'expertise (CSE) a également mis en place des rencontres de concertation mensuelles réunissant le responsable du CSE, l'expert-conseil, les conseillers pédagogiques, les directeurs et les coordonnateurs de formation, en vue de mieux documenter la prise de décision par d'autres instances telles que la régie pédagogique, la régie des ressources de formation et le comité de direction.

Au sein du PFIPG, des rencontres hebdomadaires du comité de programme ont eu lieu afin d'assurer une amélioration continue du programme et la cohérence pédagogique, notamment en ce qui concerne les compétences *Patrouiller stratégiquement son secteur d'intervention*, *S'engager de façon éthique dans sa formation* et *Intervenir en tant que membre d'une section et/ou d'un peloton lors d'une opération de contrôle de foule à la cote d'alerte 1*. Ces rencontres ont également permis d'assurer une meilleure intégration des techniques de communication reliées à la désescalade et des réalités complexes.

Indicateur 6
Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action visant le développement et l'animation du réseau	A	A	A	A

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Le développement et l'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs est incontournable pour l'École puisque ce réseau constitue un lien de diffusion de formation essentiel au sein des corps de police. Au 30 juin 2016, l'École comptait dans ce réseau 141 instructeurs, 1 391 moniteurs et 2 297 techniciens qualifiés en alcootest, incluant ceux de la DPP et de la DAFM.

PORTAIL DE COMMUNAUTÉS DE MONITEURS

En vue de faciliter les communications et dynamiser les relations entre l'équipe d'instructeurs de l'École et les moniteurs œuvrant dans les corps de police, l'ENPQ a entrepris l'élaboration de nouveaux portails de communautés de moniteurs sur la plate-forme Moodle, notamment en tir.

JOURNÉE D'INFORMATION DES PERSONNES-RESSOURCES EN MATIÈRE D'ALCOOTEST

Pour une première année, les clientèles en sécurité publique ont été conviées à la journée annuelle d'information des personnes-ressources en matière d'alcootest organisée par l'École. Cet événement est réservé habituellement aux clientèles policières. Des représentants de l'Agence des services frontaliers du Canada et de la Société de l'assurance automobile du Québec y ont participé.

BASE DE DONNÉES POUR LES AGENTS ÉVALUATEURS

Une base de données a été conçue et mise en production sur la plate-forme Moodle afin de permettre aux instructeurs agents évaluateurs d'y consigner les évaluations qu'ils réalisent. Conformément à la structure opérationnelle implantée au Québec, la base de données est alimentée par les dix instructeurs du Programme d'évaluation et de classification des drogues (PECD) au Québec qui valident les dossiers et assurent un contrôle de qualité.

Indicateur 7
Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration de la démarche d'encadrement des stages 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.
Nombre de stages par année pour le personnel de l'École (cible : 0)	A (12)	A (18)	A (8)	A (5)

Le programme de stage en milieu policier instauré par le CSE a été suspendu pour l'exercice 2015-2016. En deuxième partie de l'exercice, cinq membres du personnel dédiés à la formation ont tout de même pu participer à des stages d'observation :

- À la base militaire de Saint-Jean-sur-Richelieu, afin d'observer les méthodes d'enseignement;
- Au Centre d'instruction de la base militaire de Valcartier, afin de connaître les programmes de formation des instructeurs, les stratégies de sélection des instructeurs, la mise à niveau des connaissances des instructeurs et le fonctionnement des différents simulateurs dont celui de contrôle de foule;
- Chez Contrôle routier Québec, afin de bien comprendre le fonctionnement de ses processus de gestion en vue du développement des activités du microprogramme en gestion opérationnelle;
- Sur les chantiers de construction, en compagnie d'un inspecteur de la Commission de la construction du Québec, en vue de la mise à jour de la formation *Techniques d'entrevue et gestion de comportements agressifs* (ENQ-0078).

L'École a accueilli à deux reprises des formateurs d'autres organisations pour des stages d'observation :

- Un instructeur de la GRC a pu assister à plusieurs activités de formation initiale en patrouille-gendarmerie en vue d'un partage des meilleures pratiques;
- Six formateurs suisses ont pu se familiariser avec l'approche pédagogique de l'École et les techniques de l'évaluation du comportement utilisées par le CECAP, en plus d'assister à des activités de la formation initiale en patrouille-gendarmerie et du perfectionnement professionnel.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

OBJECTIF 4
Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation

Indicateur 8 **Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel	A	A	A	A

L'École a produit au total 27 publications institutionnelles et scientifiques.

PUBLICATIONS DU CRDS

Sept publications scientifiques ont été produites par le CRDS de l'École. Elles portent sur divers sujets de recherche dont : le test d'aptitude physique, la formation pratique des agents évaluateurs experts en reconnaissance de drogues, les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule, le biais de perception induit par les caméras corporelles et le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante.

Bilan des publications du CRDS

Titre de la publication	**Date**
Gendron, A., Morrissette, J.-R., Lajoie, C., Trudeau, F., Laurencelle, L., Poirier, S., & Badeau, J. (2015, Août). Test d'aptitudes physiques orienté sur la tâche dans un contexte de formation policière. Affiche présentée au Second International Conference on Physical Employment Standards. Canmore, Alberta. (Disponible également en anglais).	23 août 2015
Paquette, E., Prince, J. & Gendron, A. (2015). La formation pratique des agents évaluateurs experts en reconnaissance de drogues : l'efficacité des évaluations simulées par des comédiens professionnels appuyés d'un soutien technologique et par des données complémentaires. Rapport de recherche présenté au comité consultatif technique sur la sécurité routière de l'Association internationale des chefs de police. École nationale de police du Québec, 10 pages. (Disponible également en anglais).	9 septembre 2015
Paquette, E., Krarzig, G., Prince, J. Gendron, A. & Williot, A. (2015). Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule. Protocole de recherche. École nationale de police du Québec. (Disponible également en anglais).	27 octobre 2015
Gendron, A., Boivin, R., Faubert, C., & Poulin, B. (2016). Le biais de perception induit par les caméras corporelles. École nationale de police du Québec : Centre de recherche et de développement stratégique, 4 pages.	9 mars 2016
Gendron, A., Paquette, E., Poulin, B., Desaulniers, M. & Bélanger, D.-C. (2014). Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante. Rapport réalisé pour le ministère de la Sécurité publique du Québec. École nationale de police du Québec, 243 pages.	23 mars 2016
Paquette, E., Prince, J., Williot, A. Trépanier, J. & Kratzig, G. (2015). Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule. RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES. École nationale de police du Québec, Nicolet.	31 mars 2016
Gendron, A., Morrissette, J.-R., Lajoie, C., Trudeau, F., Laurencelle, L., Poirier, S., & Badeau, J. (2016). Job-related test approach for a physical aptitude test in police training context. Journal of Applied Physiology, Nutrition and Metabolism, 41(6, Suppl. 2), S186-S187.	1er juin 2016

RAPPORTS D'EXPERTISE

L'École a produit sept rapports d'expertise, notamment pour le Commissaire à la déontologie policière, le SPVM, la Ville de Montréal, la Ville de Québec et la Ville de Gatineau. Ces rapports visent à éclairer les tribunaux quant aux bonnes pratiques policières.

RÉFÉRENTIEL WEB

Au printemps 2016, l'École a mis en ligne, sur sa plate-forme d'apprentissage Moodle, un référentiel sur les biens infractionnels. Cet instrument de référence a été réalisé en collaboration avec le DPCP. Une dizaine de capsules d'information, présentant diverses mises en situation et témoignages sur la notion de biens infractionnels, font partie de cet outil de travail destiné aux patrouilleurs et aux enquêteurs des corps de police du Québec. Le référentiel a d'abord été testé sous forme de projet pilote auprès de la Sécurité publique de Trois-Rivières.

AUTRES PUBLICATIONS INSTITUTIONNELLES

- Rédaction d'un rapport sur la requalification des techniciens qualifiés en alcootest à la demande du Groupe de travail sur la requalification de techniciens qualifiés;
- Rédaction d'un chapitre s'intégrant dans un ouvrage collectif de FRANCOPOL portant sur la radicalisation dont l'objectif est de présenter le rôle de l'École dans l'élaboration du Plan gouvernemental 2015-2016 La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble;
- Rédaction d'un chapitre s'intégrant dans un ouvrage collectif sous la direction de Michel C. Doré, professeur associé de l'ENAP, intitulé : Quand votre vie dépend des autres – Le secours aux personnes au Québec. Cet ouvrage sera publié aux Presses de l'Université du Québec;
- Publication d'un article sur ProfWeb, sur un site Web dédié à tous les enseignants du réseau collégial québécois, sur le nouvel environnement numérique de la plate-forme Moodle de l'École.
- Deux publications qui concernent l'actualisation des pratiques pédagogiques de l'École, soit *Les principes à la base des pratiques pédagogiques de l'ENPQ* et *La démarche d'élaboration des cours de l'ENPQ*.
- Infolettre *L'École en ligne*. Six numéros portant sur divers sujets ont été publiés durant l'exercice 2015-2016, notamment les événements à venir, les partenariats, l'ajout de nouveaux éléments de formation, la présentation de résultats de recherche et la mise en vigueur de politiques.

Indicateur 9
Présentation par l'École de conférences

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel	A	A	A	A

Le tableau suivant présente un portrait des conférences prononcées par des représentants de l'École.

Bilan des présentations de l'École

Titre de la conférence	Événement	Dates	Lieu	Conférencier
Présentation de la mise à jour du test TAP-ENPQ	Second International Conference on Physical Employment Standards	23 au 26 août 2015	Canmore	Annie Gendron
Conférence sur le maintien de l'ordre	4e congrès international FRANCOPOL	7 au 9 octobre 2015	Montreux, Suisse	Bruno Poulin
L'ajout de comédiens professionnels à la formation pratique des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	Journée annuelle d'information des agents évaluateurs québécois – Policiers du Service de police de la Ville de Montréal	8 octobre 2015	Montréal	Eve Paquette et Jimmy Lapointe

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Évaluer « live » l'étudiant, c'est possible!	Canada Moodle Moot 2015	20 au 23 octobre 2015	Montréal	Jean-François Dragon
Présentation des résultats du projet de recherche sur la formation des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	Conférence annuelle de l'Association internationale des chefs de police (Chicago, États-Unis)	23 et 24 octobre 2015	Chicago	Eve Paquette
La formation en enquête sur les abus physiques, mauvais traitements et décès d'enfants	7e congrès sur la maltraitance envers les enfants et les adolescents	26 octobre 2015	Montréal	François Gingras
Le suicide par policier interposé : un enjeu pour l'intervention policière	37e colloque biennal de la Société de criminologie du Québec	28 au 30 octobre 2015	Sainte-Anne-de-Beaupré, Canada	Annie Gendron
Intervention des policiers-patrouilleurs auprès des personnes en crise munies d'une arme blanche : pratiques, enjeux et implications pour la formation des policiers québécois	37e colloque biennal de la Société de criminologie du Québec	28 au 30 octobre 2015	Sainte-Anne-de-Beaupré, Canada	Eve Paquette
L'importance de la prévention des impacts psychologiques inhérents au métier des intervenants en situation d'urgence	Colloque régional de trauma	6 novembre 2015	Trois-Rivières	Josée Bergeron
L'importance de la prévention des impacts psychologiques inhérents au métier des intervenants en situation d'urgence	Rencontre annuelle de la Corporation des services ambulanciers du Québec (CSAQ)	19 novembre 2015	Québec	Josée Bergeron
Présentation des résultats de recherche sur le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante entre 2006 et 2010 inclusivement	Rencontre de l'ADPQ	19 novembre 2015	Nicolet	Annie Gendron
La formation en gestion policière et les meilleures pratiques de l'ENPQ en matière de sélection du management intermédiaire	Colloque sur le management intermédiaire	24 novembre 2015	Diffusé à Bruxelles, Belgique	Paulin Bureau et Yanick Aubert
Présentation des résultats de recherche sur le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante entre 2006 et 2010 inclusivement	Rencontre du Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force	1 décembre 2015	Nicolet	Annie Gendron
Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante	Conférence présentée dans le cadre de la formation des enquêteurs du BEI	13 janvier et 24 février 2016	Longueuil	Annie Gendron
Présentation de l'approche client	Commissaire à la déontologie policière	10 mars 2016	Québec	Jean-Marie Richard
Présentation des fondements stratégiques en emploi de la force	Commissaire à la déontologie policière	11 mars 2016	Québec	Bruno Poulin
Travailler en recherche avec des données policières	Conférence prononcée dans le cadre du cours « Renseignement criminalistique (SFC-1019) » du département de criminalistique, UQTR	16 mars 2016	Trois-Rivières	Annie Gendron
Le suicide par policier interposé : un regard sur les événements québécois	Communication présentée au Centre international de criminologie comparée, antenne UQTR	22 mars 2016	Trois—Rivières	Annie Gendron
Campus numérique	Journée d'étude ENPQ sur la formation en ligne	7 avril 2016	Nicolet	Jean-Sébastien Brouard
Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule	Délégation suisse	12 avril 2016	Nicolet	Eve Paquette

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Présentation aux membres de l'Association internationale des chefs de police et aux partenaires du projet pilote sur la formation pratique des agents évaluateurs	Rencontre de l'Association internationale des chefs de police	20 mai 2016	Nicolet	Eve Paquette
L'influence de la formation sur le développement des attitudes en emploi de la force	XV[e] Colloque de l'Association internationale des criminologues de langue française (AICLF) 2016	20 au 26 mai 2016	St-Quentin-en-Yveslines, France	Annie Gendron
Présentation de la recherche « Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule »	XV[e] Colloque AICLF 2016	22 au 24 mai 2016	St-Quentin-en-Yveslines, France	Eve Paquette
Le suicide par policier interposé : un regard sur les événements québécois	Communication présentée au Collège de Maisonneuve	26 mai 2016	Montréal	Annie Gendron
L'impact de la consommation des drogues sur la conduite automobile : un état de situation	Séminaire sur la capacité de conduite affaiblie par la drogue	31 mai 2016	Nicolet	Eve Paquette
Intervention auprès de personnes vulnérables – Enjeux de formation	18[e] colloque de l'ADPQ	2 juin 2016	Sherbrooke	Bruno Poulin
Présentation des résultats issus du projet de recherche sur le développement des attitudes en emploi de la force, de l'Université de Montréal, auquel l'ENPQ collabore	36[e] Colloque annuel de l'Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC)	8 et 9 juin 2016	Québec	Annie Gendron
Explication des pratiques policières sur l'emploi de la force et présentation du formulaire unique en emploi de la force aux chefs de police autochtones	Colloque des chefs de police autochtones	9 juin 2016	Québec	Bruno Poulin
Étude expérimentale sur l'existence d'un biais de perception relié à l'angle de capture d'une caméra lors d'une intervention policière avec emploi de la force	84[e] Congrès de l'Association francophone pour le savoir (ACFAS)	9 mai 2016	Montréal	Annie Gendron
Présentation sur les facteurs humains et les caméras corporelles	84[e] Colloque annuel de l'ACFAS	9 mai 2106	Montréal	Bruno Poulin
Nouveau test d'aptitudes physiques de l'ENPQ	Comité inter-agence en sécurité publique sur les tests physiques	22 juin 2016	Ottawa	Annie Gendron
Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante	Conférence présentée dans le cadre de la formation pour les procureurs du DPCP	29 juin 2016	Nicolet	Annie Gendron
Présentation des fondements stratégiques en emploi de la force et facteurs humains	École des poursuivants	30 juin 2016	Nicolet	Bruno Poulin Luc Blouin

Indicateur 10

Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Refonte du site Web – 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.
Données sur le site Web :				
a. nombre de visites de la section « Nos formations » (pages vues)	28 857*	49 986	60 583	103 878
b. nombre de visites de la section « L'École en ligne » (pages vues)	16 076	23 057	24 424	31 289
c. nombre de visiteurs du site Web	203 862	328 133	273 266	301 321
Nombre de visites sur Moodle	54 185**	161 796	175 570	204 174
Nombre de téléchargements de documents au CIS/CFIS	13 392	N/D	N/D	N/D
Refonte du portail du CIS/CFIS – 2014-2015	s. o.	s. o.	P/A	A
Nombre de visites sur CFIS - 2015-2016***	N/D	N/D	N/D	720
Nombre de visites sur CIS - 2015-2016***	N/D	N/D	N/D	11 952

*7 mois d'utilisation **4 mois d'utilisation ***Données disponibles à compter du 11 déc. 2015

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

SITE WEB

Le site Web de l'École en est à sa troisième année d'existence. Nous observons une augmentation de la fréquentation de 10 % depuis l'an dernier. Les sections « Nos formations » et « L'École en ligne » sont respectivement en hausse de 71 % et 28 %. Comme c'était le cas lors du dernier exercice, les sections les plus consultées du site sont « Futur policier », « Nos formations » et « Personnel ENPQ ».

Le virage que l'École a pris concernant son annuaire format papier vers un annuaire en ligne a été un changement important que les clientèles ont dû apprivoiser. La nette augmentation (71 %) du nombre de visites de la section « Nos formations » démontre bien que les corps de police ont adopté cet outil qui leur permet d'avoir accès à une information à jour à tout moment.

De nouvelles sections voient le jour régulièrement sur le site Web de l'École. Des sections pour l'accès des cours en ligne, la politique de tarification des cours en ligne et l'ouverture du test TAP à de nouvelles clientèles, ont ainsi été ajoutées.

RÉSEAUX SOCIAUX

La popularité des réseaux sociaux de l'École est également en croissance. Au 30 juin 2016, l'ENPQ comptait 6 328 amis de sa page Facebook, soit une hausse de 48 % comparativement à l'exercice précédent. Les sujets traités sont pour la plupart des articles relayés de l'infolettre qui portent sur la formation et la recherche, des nouvelles institutionnelles, des témoignages d'aspirants policiers sur leur séjour à l'École, des photos reliées à des événements comme les cérémonies de remise des attestations, des offres d'emploi, etc.

Un an et demi après l'ouverture de son compte Twitter, l'École y compte 407 abonnés. On y aborde succinctement des sujets sur le positionnement de l'École en matière d'actualité, on y relaie les liens d'articles de l'infolettre et d'offres d'emploi et on y fait la promotion de formations offertes par l'ENPQ.

Par ailleurs, l'École est active sur LinkedIn depuis mars 2016 et compte, au 30 juin 2016, 333 abonnés. Les offres d'emploi de l'École y sont également affichées de même que certaines nouvelles relayées de l'infolettre concernant principalement des événements institutionnels.

MOODLE (PLATE-FORME D'APPRENTISSAGE EN LIGNE)

Le portail Moodle-ENPQ a été implanté à l'ENPQ il y a maintenant un peu plus de six ans. Il s'agit d'un environnement numérique d'apprentissage (ENA) qui permet de bonifier et d'améliorer l'expérience d'enseignement et d'apprentissage dans différents cours offerts par l'École. Il permet, notamment, de diffuser aux étudiants et enseignants de la documentation pertinente pour les cours (documents PDF, vidéos, présentations multimédias, animations) et propose des activités destinées à soutenir l'apprentissage (formations en ligne, jeux-questionnaires, forums). Il permet également aux formateurs d'assurer un suivi des apprentissages réalisés par les étudiants.

Malgré le ralentissement des activités en 2015-2016, la plate-forme d'apprentissage en ligne Moodle a connu une augmentation de 16,3 % du nombre de ses connexions et de 9,6 % du nombre de pages vues (2 695 115 pages vues en 2015-2016) comparativement au dernier exercice.

CARREFOUR DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CIS) ET CARREFOUR FRANCOPOL DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CFIS)
Le CIS est un centre de documentation qui a la double responsabilité de la gestion de la bibliothèque et de la gestion des documents administratifs à l'École. Le centre administre deux portails qui sont les principales fenêtres d'interaction avec les clientèles. Le volet CIS dessert les clientèles régulières du continuum de la formation policière et les partenaires de la sécurité publique. Il contient 18 540 documents de type Web, vidéo, PDF et fiches papier à la disposition des partenaires de la sécurité publique du Québec. De ce nombre, 1 763 documents électroniques sont accessibles directement via le portail du CIS. Le CFIS est son équivalent pour les partenaires internationaux du réseau FRANCOPOL. Le CIS compte 8 623 membres et le CFIS, 904 membres.

Les travaux sur les nouveaux portails du CIS et du CFIS ont été complétés lors de l'exercice 2015-2016, le portail du CFIS ayant été lancé en mars 2016. Outre des fonctions de recherche simplifiée, les portails comprennent de nouvelles sections thématiques contenant des liens vers les meilleures ressources disponibles, ainsi qu'un accès à trois nouvelles bases de données. Ainsi, 8 540 téléchargements de documents ont été faits sur les nouveaux portails pour l'année 2015-2016.

Indicateur 11
Nombre d'initiatives médiatiques

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Cible 2015-2016 (cible : 8)	A (9)	A (8)	A (10)	A (11)

L'École est de plus en plus sollicitée par des demandes médiatiques. Plusieurs maisons de production lui soumettent des projets d'envergure afin qu'elle y participe. Toutefois, sa capacité organisationnelle et sa mission ne lui permettent pas d'accepter toutes les propositions.

Voici les reportages ou les entrevues auxquels elle a participé :

- Lancement à l'École du documentaire Police Académie;
- Table ronde à la radio sur le rôle des comédiens à l'ENPQ;
- Reportage à la télévision sur la formation en conduite d'un véhicule de police;
- Reportage télévisuel sur les notions de réalités complexes introduites au PFIPG;
- Point de presse à la suite du décès du policier Thierry Leroux sur l'état d'esprit des intervenants de l'École, des aspirants policiers et l'impact de ce triste événement sur la formation offerte à l'École et sur la formation autochtone;
- Conférence de presse présentant les résultats d'une recherche portant sur le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante;
- Participation à l'émission La Petite séduction;
- Reportage télévisuel sur la formation tactique offerte dans le nouveau pavillon de formation;
- Participation au tournage d'un documentaire porté par Claire Lamarche sur la formation policière auprès de personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale;
- Accueil de médias au Séminaire sur la radicalisation au Québec et au Séminaire sur la capacité de conduite affaiblie par la drogue;
- Suivi avec un journaliste sur une formation offerte aux policiers de la Sécurité publique de Trois-Rivières par une psychologue du CECAP portant sur la prévention des impacts psychologiques.

Outre ces participations de plus grande envergure, l'École est régulièrement interpellée sur des questions de formation policière reliées à l'actualité policière. Elle a accordé durant l'exercice près de 70 entrevues.

Enfin, l'École publie de nombreuses nouvelles sur Facebook, Twitter et LinkedIn de même que dans son infolettre. Ainsi ont connu un haut taux de partage et de portée : un reportage sur la tenue et le port de l'uniforme, l'échange de grades entre le directeur général et le plus jeune aspirant policier, la course de 10 km faisant partie du PFIPG, la présentation de résultats de recherche (dont ceux sur le suicide par policier interposé et ceux sur le biais de perception induit par les caméras corporelles), en plus des nombreux bulletins des cohortes qui font part des commentaires des aspirants policiers sur leur séjour à l'École.

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5
Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales

Indicateur 12				
Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Adoption de la politique en 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.

Durant l'exercice 2015-2016, la Direction du développement pédagogique et des savoirs (DDPS) a procédé à une tournée des équipes de formation, soit celles de la DAFM, de la DPP et du CSE, et à des rencontres de soutien en ce qui concerne l'application d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages.

Indicateur 13				
Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration et mise en œuvre du processus – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.
Identification annuelle des cours/programmes visés	A	E/C	E/C	A
Bilan annuel de la mise en œuvre	A	s. o.	s. o.	s. o.

Pour faire suite au processus d'évaluation des activités de formation et des programmes que la DDPS a conçu, les coordonnateurs de la DPP ont déterminé les formations qui seront évaluées. Il s'agit des formations des domaines de la sécurité routière, de l'emploi de la force, du tir, de l'intervention tactique, de l'enquête et de la gestion.

Au cours de l'année scolaire 2015-2016, ont été effectuées :

- 32 évaluations en sécurité routière;
- 22 évaluations en emploi de la force (intervention physique, tir et tactique);
- 19 évaluations en enquête;
- 7 évaluations en gestion.

De plus, le délai entre l'évaluation des enseignements faite par les étudiants et la rencontre de suivi avec le coordonnateur concerné a été réduit. Des rencontres de suivi plus fréquentes ont également été tenues avec le responsable des activités de la DPP afin d'obtenir des décisions et mettre en action les mesures correctives nécessaires.

Indicateur 14				
Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Finalisation de la révision des cours pour le programme court en gestion policière – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.
Développement d'une stratégie pour le 2e cycle en gestion – 2014-2015	E/C	E/C	N	A
Proposition de réorganisation du baccalauréat en sécurité publique, selon le calendrier d'évaluation de programme de notre partenaire – 2015-2016	E/C	E/C	E/C	E/C

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

1er CYCLE UNIVERSITAIRE

Le baccalauréat en sécurité publique est soumis à une évaluation périodique par l'UQTR. L'École est en attente du début des travaux de la procédure d'évaluation périodique des programmes par notre partenaire universitaire.

Reconnaissance du programme de formation des enquêteurs du BEI comme programme court
Le *Microprogramme de 1er cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)* a été entériné par les différentes instances en juillet 2015. Les quatorze premiers enquêteurs du BEI ont été diplômés en avril 2016.

Projets de cohortes universitaires
La cohorte du programme court en gestion du Service de police de la Ville de Québec (SPVQ) a suivi le cours *Éléments d'éthique appliquée* (ETA-100) à l'hiver 2016. Les étudiants de cette cohorte viendront suivre les cours *Supervision de patrouille* (PPU-1039) ou *Supervision d'enquêtes* (CRI-1019) selon l'offre au calendrier de l'École.

Diversification de clientèles
En vue de diversifier les clientèles dans les programmes du cheminement en gestion du baccalauréat en sécurité publique, les travaux pour identifier des équivalents aux activités d'intégration PPU-1039 et PPU-1040 ont débutés. Une présentation de la structure des programmes et des règles universitaires sera effectuée auprès de l'équipe de la DAFM à l'automne 2016.

Microprogramme universitaire pour les sergents et capitaines de Contrôle routier Québec
Le développement et la diffusion de ce microprogramme de douze crédits en gestion auprès des trois premiers groupes de Contrôle routier Québec ont été complétés en fin d'exercice 2015-2016. Un premier cours *Habiletés de supervision en sécurité publique* (PPU-1038) a été offert à l'automne 2014. Le deuxième cours, *Comportement organisationnel : l'individu* (GPE-1012), a été offert à l'hiver 2015. Le cours Rédaction administrative (TEU0092) est offert par TELUQ. À la demande du client, le dernier cours, *Activité d'intégration en gestion opérationnelle* (PPU-1044), sera offert à l'hiver 2016 plutôt qu'à l'automne 2015.

Le contenu de ce microprogramme a grandement satisfait Contrôle routier Québec, satisfaction attribuable en grande partie aux journées d'observation qui ont permis aux développeurs de contenu de bien comprendre la réalité de travail de cette clientèle.

Révision de l'offre de formation universitaire en gestion pour la direction générale de la protection de la faune
Le cours *Habiletés de supervision en sécurité publique* (PPU-1038) a été réactivé et mis à jour, ce qui a permis à une cohorte de douze sergents de Faune Québec d'être formée en janvier 2016. Une réflexion relative au continuum de formation universitaire en gestion sera entreprise afin de mieux répondre aux besoins actuels de Faune Québec et aux exigences universitaires.

2e CYCLE UNIVERSITAIRE

Une première rencontre visant à fixer les objectifs du cours *Activité de synthèse en management en sécurité publique* (PPU-6001) a eu lieu en mai 2016. Il reste à identifier un formateur de l'École et à développer le cours. Ce cours sera offert pour la première fois à l'hiver 2017, possiblement en équipe d'enseignement (*team teaching*) avec l'UQTR.

Certaines modalités restent à être définies pour tous les programmes de gestion de 2e cycle, notamment en ce qui concerne la mise en place du comité de programme et les modalités financières. Ces éléments feront partie du plan de travail en vue du renouvellement de l'entente financière avec l'UQTR à l'automne 2016.

Une cohorte du programme de 2e cycle en gestion commencera à l'automne 2016 à Montréal. Si le nombre de candidats le permet, une autre cohorte de ce programme devrait débuter dans la région de Québec.

Indicateur 15 Mise en place de la structure de recherche				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Politique institutionnelle de la recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	N	A	s. o.
Politique d'intégrité en recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	E/C	A	s. o.
Constitution d'un programme de recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	E/C	A	s. o.
Constitution d'un calendrier de recherche – Mise à jour annuelle	A	A	A	A
Rédaction d'un bilan annuel de l'ensemble des activités de recherche réalisées	A	A	A	A
Politique sur les conflits d'intérêts en recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	s. o.	E/C	A	s. o.
Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains – Adoptée le 27 mars 2015	s. o.	E/C	A	s. o.
Comité d'éthique de la recherche – Entente signée le 27 mars 2015	s. o	E/C	A	s. o.

Étant donné que l'ensemble des cibles a été traité au cours des exercices précédents, nous présentons ci-après uniquement le calendrier de recherche du CRDS.

Calendrier de recherche et bilan du CRDS

Nom du projet	État	Échéancier
Le travail policier lors des interventions ayant menées à une enquête indépendante (2006-2010)	Terminé	Mars 2016
Intervention des policiers-patrouilleurs auprès de personnes en crise munies d'une arme blanche	En cours	À déterminer
Agrément terrain des agents évaluateurs (phase 2) : Étude de suivi de l'efficacité de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	Terminé	s. o.
Agrément terrain des agents évaluateurs (phase 3) : Étude de suivi de l'efficacité de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	En cours	Octobre 2016
Le suicide par policier interposé : un regard sur les événements québécois	En cours (article en rédaction)	Octobre 2016
Actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles	En cours	Décembre 2016
Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule	En cours	Mars 2017
Révision du Test TAP-ENPQ (test d'aptitude physique)	En cours	Août 2017
Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante (2011-2015)	En cours	Avril 2018
Validation des signes précurseurs d'une agression imminente lors d'interventions policières	En cours	Décembre 2018
Travaux de l'Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles : production d'études et suivi du taux de placement des diplômés de l'ENPQ	En cours	En continu
Projets auxquels le CRDS collabore		
Le biais de perception induit par les caméras corporelles (collaboration avec M. Rémi Boivin, Université de Montréal (UDM))	Terminé (article soumis)	Mars 2016
La formation des attitudes des candidats à la profession policière face à l'emploi de la force (collaboration avec M. Rémi Boivin, UDM)	En cours	Août 2016
Efficacité des modalités de soutien post-formation dans le cas des entrevues d'enquête lors d'agressions sexuelles envers des enfants (NICHD) (collaboration avec M^{me} Mireille Cyr, UDM)	En cours	Mars 2019

Les activités de recherche menées en 2015-2016 ont permis de contribuer aux réflexions sur des sujets d'actualité ayant un intérêt pour les partenaires du continuum de formation policière. L'École a également formalisé des ententes de collaboration et de partenariat avec des corps de police afin de faciliter et dynamiser les échanges en matière de recherche (voir indicateur 4).

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Indicateur 16 **Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel des initiatives tous domaines confondus	A	A	A	A

Cet indicateur permet de suivre l'ensemble des actions mises de l'avant par l'ENPQ visant les meilleures pratiques reliées au domaine policier ou à ses autres champs d'expertise, dans une perspective d'évolution sociale et technologique.

ENRICHISSEMENT DE LA FORMATION INITIALE EN PATROUILLE-GENDARMERIE – SITUATION DE RÉALITÉ COMPLEXE

Démarré lors de l'exercice précédent, le projet d'actualisation du PFIPG relié à la gestion du stress et des émotions a connu des avancées dès la rentrée 2015-2016, avec l'ajout d'un séminaire d'une durée de trois heures sur la désescalade. La technique de désescalade vise à permettre à un intervenant d'établir un contact par le biais d'une communication efficace et de diminuer la tension des personnes en crise lors de situations d'intervention auprès de personnes ayant un problème de santé mentale.

Dans le cadre de la révision de la formation en éthique du PFIPG, l'approche de « retour d'expérience » a été intégrée aux interventions en activités policières. L'objectif de cette approche est de permettre aux aspirants policiers de se questionner sur les décisions qu'ils prennent au regard de leurs valeurs.

AUTRES ACTIVITÉS

- Participation au Colloque Canada Moodle Moot 2015. Les ateliers et conférences permettent des réflexions importantes sur les enjeux technopédagogiques de l'utilisation de la plate-forme Moodle et sur les considérations techniques de son implantation;
- Nouvelle formation de trois heures offerte en ligne, préalable à la formation *Actualisation d'une formation en gestion des informateurs*, d'une durée de quatre jours, qui sera diffusée à l'École au cours du prochain exercice.

En vue des meilleures pratiques :

- Participation de l'expert-conseil en emploi de la force à une rencontre de travail afin de déterminer le fonctionnement de l'arme à impulsions électriques (X2) de type manuel ou semi-automatique;
- Participation de l'expert-conseil en emploi de la force à une formation sur la défense contre une arme blanche;
- Participation de l'expert-conseil en emploi de la force à une présentation de l' « Alternative Ballistics » au SPVM;
- Expérimentation de l'aérosol capsique en milieu clos avec la Société de transport de Montréal (STM);
- Observation d'une intervention policière du SPVM lors d'une manifestation;
- Participation de l'expert-conseil en sécurité routière à une formation sur l'enquête de capacité de conduite affaiblie reliée à la drogue au SPVQ;
- Participation d'un instructeur en sécurité routière à une formation de la SQ sur la patrouille nautique;
- Observation au SPVQ d'une formation sur l'interception d'un véhicule. Les observations pourront être réinvesties dans le cadre des travaux du comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception d'un véhicule et dans les activités de formation au PFIPG;
- Observation au SPVM d'une formation de patrouille à bicyclette dans un contexte urbain;
- Validation de la performance des agents d'infiltration actifs par rapport au processus de sélection du CECAP;
- Participation de chercheurs à différents colloques et rencontres en vue de documenter leurs recherches :

- Colloque Cybercriminalité du Groupement européen de recherches sur les normativités (GERN) du programme « Usages des nouvelles technologies dans les domaines de la sécurité et de la justice pénale »;
- Premier colloque du Groupe sur l'analyse, la recherche et le développement en source ouverte (GARDESO);
- Présentation des forces aériennes de la Gendarmerie nationale française en visite au SPVM sur son utilisation de l'hélicoptère et du drone;
- Participation au Congrès international sur les normes physiques relatives à l'emploi;
- Participation au Congrès annuel de l'Association internationale des chefs de police (AICP). Ce congrès est de grande envergure et présente les thèmes et les tendances actuels en milieu policier nord-américain (conférences et salon des exposants).

Indicateur 17

Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Maintenir un taux d'avancement annuel des actions prévues de 85 %	N (80 %)	A (89 %)	A (90 %)	A (85 %)
État des lieux annuel	A	A	A	A

Afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales et pour donner suite aux recommandations émises, par exemple lors de la production de rapports d'enquête, plusieurs plans d'action gouvernementaux sont mis en place par le MSP ou par d'autres ministères. L'École accorde une grande importance à ces préoccupations sociales reliées à la formation policière. À cet égard, elle s'engage en déterminant des actions spécifiques pour chacune des réalités sociales afin que la formation policière soit toujours à la fine pointe.

Vingt-quatre nouvelles actions ont été ajoutées au tableau de suivi au cours de l'année, portant le nombre total d'actions à 133 et affectant ainsi le taux d'avancement global. Les nouvelles actions touchent les problématiques de diversité et d'enquête concernant les communautés autochtones, l'intervention policière, l'intimidation, l'itinérance et la formation des agents évaluateurs. Le taux d'avancement total des actions relatives aux réalités sociales atteint 85 %.

Le tableau suivant présente un extrait du suivi des actions qui est effectué en matière de réalités sociales :

Thématique	Référence	Nombre d'actions identifiées	Actions ajoutées en 2015-2016	Taux d'avancement	Commentaire
Agents évaluateurs	Formation des agents évaluateurs	13	3	96 %	Nouveau partenaire depuis mai 2016 : Maison l'Exode. Démarches en cours afin de trouver des solutions à l'agrément terrain.
Agression sexuelle	Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle	6		88 %	Développement des outils et sélection des enquêteurs terminés. Projet de recherche en collaboration avec le Centre d'expertise Marie-Vincent en cours.
Diversité - Autochtones	Comité sur la formation en matière d'interaction avec les membres des communautés autochtones	8	8	50 %	Rencontre avec l'association Femmes autochtones du Québec inc. Appel à collaboration auprès des collèges afin d'inventorier les pratiques en matière de formation sur la diversité autochtone.
Exploitation sexuelle	Recommandations dans le cadre des travaux du Comité interministériel en matière d'exploitation sexuelle	4		50 %	En l'absence de l'expert-conseil en police communautaire, les travaux concernant l'exploitation sexuelle ont été reportés à l'hiver 2017.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Thématique	Référence	Nombre d'actions identifiées	Actions ajoutées en 2015-2016	Taux d'avancement	Commentaire
Homophobie	Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016	4		100 %	Éléments du Guide des pratiques policières spécifiques aux réalités sociales introduits dans les activités de formation.
Intervention policière / Dossier de M. Alain Magloire	Recommandations du coroner	4	4	20 %	PFIPG bonifié sur le plan de l'intensité physique, du contrôle des émotions, de la résistance au stress ainsi que du renforcement des techniques de désamorçage et de désescalade en situation de crise. Mise à jour des cours de perfectionnement professionnel en cours.
Intimidation	Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation 2015-2018	3	3	0 %	Planification d'un séminaire lors du prochain exercice.
Itinérance	Plan d'action interministériel en itinérance 2015-2020	3	3	50 %	Séminaire sur la désescalade ajouté au PFIPG.
Maltraitance des aînés	Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes aînées 2010-2015	4		100 %	Introduction de l'atelier thématique « maltraitance des aînés » dans le PFIPG. Séminaire sur l'intervention policière auprès des personnes aînées dans un contexte de maltraitance le 31 mars 2016.
Radicalisation	Plan d'action gouvernemental 2015-2018 – La radicalisation au Québec, agir, prévenir, détecter et vivre ensemble	4		74 %	Recensement des meilleures pratiques au Canada et à l'international. Élaboration d'un guide des meilleures pratiques dans FRANCOPOL. Séminaire sur la radicalisation le 6 avril 2016.
Violence conjugale	Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale	2		100 %	Plateau de formation au PFIPG élaboré. Thématique traitée dans la tâche globale au PFIPG.
Violences basées sur l'honneur	Avis sur les crimes d'honneur du Conseil du statut de la femme	3		83 %	Nouvel intervenant au dossier identifié. Les travaux reprendront au cours du prochain exercice.

OBJECTIF 6
Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage

Indicateur 18
Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Plan d'intégration des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage – 2013-2014	s. o.	N	E/C	A

Un plan d'intégration des TIC a été proposé et sera validé ultérieurement par la Régie pédagogique de l'École. Il offre des balises pour l'intégration future des technologies dans l'enseignement et l'apprentissage et permettra de structurer les démarches de formation offertes pour améliorer la culture technopédagogique.

SENSIBILISATION DU PERSONNEL FORMATEUR À L'INTRODUCTION DES TECHNOPÉDAGOGIES DANS L'ENSEIGNEMENT ET L'APPRENTISSAGE

Différentes activités de formation ont eu lieu à l'École pour permettre une introduction croissante des technopédagogies dans l'enseignement et l'apprentissage.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Le 7 avril 2016 s'est tenue une journée d'étude sur la formation en ligne à l'École dans le cadre de la journée d'étude organisée par le GTN-Québec (Groupe de travail québécois sur les normes et standards en TI pour l'apprentissage, l'éducation et la formation), une association qui cherche à promouvoir et à développer l'utilisation des normes et standards TI dans la formation au Québec. La journée fut l'occasion pour plusieurs intervenants (gestionnaires, coordonnateurs de formation et développeurs) de réfléchir à différents enjeux liés à l'introduction de la formation en ligne et à distance. La journée d'étude du GTN-Québec a donné l'occasion à des intervenants du Service des ressources matérielles et des technologiques de l'information (SRMTI) et de l'équipe en technopédagogie d'en apprendre plus sur l'évolution actuelle des technologies dans le domaine de la formation.

Une formation de deux demi-journées a été offerte à l'interne pour l'intégration du logiciel Prezi comme outil de soutien aux présentations. Au-delà d'une simple présentation de l'outil lui-même, cette formation aura permis aux participants d'apprendre à maximiser l'impact de leurs présentations par une meilleure scénarisation du message.

DES PROJETS DE TIC STRUCTURANTS ET NOVATEURS

En plus de leur innovation quant au contenu et au type d'activité déployée, certaines initiatives ont donné lieu à la mise en place d'une offre particulière auprès des partenaires de l'École. L'implantation du *Référentiel sur les biens infractionnels* a permis à l'École de structurer une offre de formation destinée à un nombre important de participants dans une logique de MOOC (*Massive Open Online Course*).

Enfin, l'École a entrepris la diffusion d'activités synchrones à distance, comme des séminaires diffusés sur le Web. Ces activités ont permis la production d'outils qui faciliteront l'organisation de tels événements dans le futur et une plus grande participation, que ce soit des participants, des animateurs ou des conférenciers. Ces outils seront déposés à la Régie pédagogique au cours du prochain exercice.

Voici les activités synchrones qui ont été organisées :

- Présentation à l'ADPQ de l'étude *Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante* par la chercheuse Annie Gendron (19 novembre 2015);
- Lancement du premier ouvrage de la collection FRANCOPOL, *Guide – La police de proximité, un concept appliqué à la Francophonie* (23 mars 2016);
- Diffusion du Séminaire sur l'intervention policière auprès des personnes aînées dans un contexte de maltraitance (31 mars 2016);
- Diffusion du Séminaire sur la radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble (6 avril 2016);
- Diffusion du Séminaire sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues (31 mai 2016).

DIFFÉRENTS TRAVAUX RÉALISÉS EN CONTINU

- Analyse des modalités d'application des évaluations au PFIPG;
- Implantation du portail Moodle dans les formations en enquête.

OBJECTIF 7
Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur

Indicateur 19 **Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'heures-personnes de formation/perfectionnement	4 468	3 898	2 963	3 734
Une séance d'information/formation par semestre obligatoire pour tous les formateurs visant spécifiquement le renforcement de la culture d'évaluation des apprentissages	A	A	A	A
Nombre de rencontres de concertation par année (cible : 50)	A (20)	A (29)	A (63)	A (145)

Indicateur 20 **Nombre d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'activités par année (15)	A (19)	A (29)	A (21)	A (16)

RÉSEAU D'INSTRUCTEURS ET DE MONITEURS

Le réseau d'instructeurs et de moniteurs aura bénéficié d'activités de formation telles qu'un séminaire sur la capacité de conduite affaiblie par la drogue, des certifications annuelles en emploi de la force (arme à impulsions électriques X2), des révisions de la pratique sur l'arme de service, l'harmonisation des interventions tactiques au Québec, une formation sur la conduite d'un véhicule de police, etc.

OBJECTIF 8
Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure

Indicateur 21 **Nombre d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Calendrier annuel des cours à analyser	A	A	A	A
Analyses diagnostiques pour 100 % des cours mis au calendrier	A	A	A	A
Bilan annuel de mise en œuvre des recommandations	A	A	A	A

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Lors de la préparation du calendrier annuel des cours, une analyse de chaque activité de formation est effectuée. Cet exercice permet de modifier, au besoin, certains éléments comme les ressources humaines allouées, les préalables requis, le matériel pédagogique, la durée, le nombre de groupes prévus et le lieu de diffusion, afin de proposer à nos clients une offre contemporaine de formation. Voici quelques exemples de modifications effectuées au cours de l'année :

Matériel pédagogique déposé sur la plate-forme Moodle-ENPQ :

- *Droit pénal appliqué à l'enquête policière* et *Processus d'enquête* (DRT-1500 et CRI-1002 – Bloc A).

Adaptation des formations suivantes pour diffusion en hors établissement à Montréal :

- *Enquête sur les crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants* (CRI-1021);
- *Investigation d'une scène d'incendie* (CRI-1016);
- *Supervision d'enquêtes* (CRI-1019);
- *Activité d'intégration en enquête policière* (CRI-1011 – Bloc C) incluant l'intégration de la formation *L'utilisation d'Internet et des médias sociaux en contexte d'enquête* (CNF-0026) dans la formation;
- Horaire adapté de la formation *Entrevue filmée d'un suspect* (CRI-1008).

Nouvelles formations en ligne :

- *Imagerie numérique judiciaire* (ENQ-1027);
- *Gestion des informateurs* (ENQ-1030).

Nouvelles formations :

- *Gestion des informateurs – Volet pratique* (ENQ-2028);
- *Activité d'intégration en gestion policière* (PPU-1042);
- *Arme à impulsions électriques – Transition X2* (FOR-0037), transition de l'arme X26 vers l'arme X2;
- *Cinémomètre Doppler stationnaire et mobile rencontre* (SER-1058);
- *Cinémomètre Doppler stationnaire* (SER-1059);
- Nouvelle formation sur un nouveau modèle d'armes – Formation pour l'instructeur et le moniteur : *Armes à impulsions électriques X2 (FOR-1053).*

Mise à jour des formations :

- Réduction de dix à quatre jours de diffusion de la formation *Policier judiciaire* (ENQ-0073) et retrait du contenu sur l'imagerie numérique judiciaire qui est devenu une formation en ligne;
- *Actualisation des compétences du patrouilleur* (PAG-1006);
- Mise à jour du volet légal de la formation *Évaluation du risque associé à une intervention dynamique* (FOR-0023).

Révision des formations :

- Révision des plans d'entrevues et de suspects et réduction du temps de correction de six à trois jours de la formation *Processus d'enquête* (CRI-1002);
- Retrait de l'évaluation de la formation *Inspection systématique du système d'échappement d'une motocyclette* (SER-0030) et réduction de la durée de cette formation à sept heures au lieu de huit.

Formations développées ou adaptées sur mesure :

- La formation *Introduction à la supervision de patrouille* (GST-0003) a été développée pour la Régie intermunicipale de police Richelieu-Saint-Laurent et diffusée en hors établissement. Cette formation peut être offerte à d'autres corps de police, sur demande;
- La formation *Techniques de conduite – Révision* (SER-0029) a été développée pour le Service de police de la Ville de Mont-Tremblant et offerte à tous les corps de police, sur demande;
- La formation *Cadre légal lié à la patrouille nautique* (SER-0031) a été adaptée pour diffusion à la SQ.

Des rencontres annuelles de consultation des organisations policières facilitent l'échange sur leurs besoins en formation. Les plans et bilans complétés par les corps de police permettent également d'obtenir de l'information sur les besoins en formation. Finalement, des formulaires d'évaluation des enseignements sont remplis par notre clientèle à la suite des cours, et leurs commentaires sont pris en compte dans le cadre de ce processus.

ACTIVITÉS ET FORMATION SUR MESURE

- Validation de la trousse du formateur en intervention physique au programme d'intégration à la fonction de l'agent des services correctionnels (PIFASC) et développement de plusieurs précis de cours (mise de menottes et contrôles articulaires, escorte, intervention avec le bouclier, etc.);
- Révision et adaptation de la formation *Habiletés de supervision en sécurité publique* (PPU-1038) afin de l'offrir hors établissement;
- Révision de la formation *Instrumentation de l'agent formateur – services correctionnels* (SCR-1009). À la demande du client, le temps et le curriculum ont été aménagés de manière à ne plus donner de travaux aux étudiants en soirée.

Indicateur 22 **Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'heures-personnes au 30 juin 2016 – Tableau 35	A	A	A	A

L'École désire suivre l'évolution de son offre de service auprès des clients. La diversification des modes d'organisation et de prestation des activités de formation est au centre de cette stratégie. L'École décline l'organisation de ses formations de la manière suivante :

DÉFINITIONS

LES FORMATIONS SUR LE CAMPUS sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées sur son campus à Nicolet.

LES FORMATIONS EN MODE HORS ÉTABLISSEMENT sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées à l'extérieur de son établissement et de ses antennes.

LES FORMATIONS EN MODE DÉCONCENTRATION sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées par le réseau d'instructeurs, de moniteurs ou de personnes dûment qualifiées par l'École.

LES FORMATIONS EN LIGNE sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées partiellement ou entièrement par l'entremise d'un moyen d'apprentissage électronique, comme la plate-forme de formation en ligne de l'École.

LES FORMATIONS DANS LES ANTENNES sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées dans l'une de ses antennes accréditées à la suite d'une entente.

LES FORMATIONS À DISTANCE sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées à distance en connectivité avec le campus et un autre lieu.

Voici quelques constats tirés du tableau 35 du présent rapport :

Tableau comparatif du portrait des activités de formation hors établissement (Proportion en nombre d'heures-personnes et excluant les formations en déconcentration)			
	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Formation initiale enquête	32,6 %	39,3 %	36,9 %
Formation initiale gestion	12,9 %	46,6 %	27,6 %
Perfectionnement professionnel	8,3 %	16,3 %	15,5 %
Total	**15,4 %**	**28,9 %**	**40,0 %**

Comme nous pouvons le constater dans le tableau ci-dessus, il y a une forte augmentation des activités de formation policière hors établissement (HE) (formations initiales en enquête et en gestion et plusieurs activités de perfectionnement professionnel). En effet, la proportion des activités HE est passée de 15,4 % pour l'année 2013-2014, à 28,9 % en 2014-2015, pour finalement atteindre 40 % en 2015-2016. Ceci signifie que l'École a répondu au besoin du client en offrant davantage de formations en milieu de travail. À cette proportion, nous pouvons ajouter les heures de formation données en déconcentration par le réseau des moniteurs dans les différentes organisations policières du Québec, soit : 55 087 heures-personnes ou 38 % du total des formations au perfectionnement professionnel en 2015-2016.

Indicateur 23				
Opérationnalisation d'antennes[1] pour les formations hors établissement				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Antenne de Québec avec le SPVQ – 2012-2013	N	A	s. o.	s. o.
Opérationnaliser deux autres antennes d'ici 2016	s. o.	s. o.	E/C	E/C

OPÉRATIONNALISATION D'ANTENNES POUR LES FORMATIONS HORS ÉTABLISSEMENT

L'École souhaite accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service de formation de perfectionnement pour mieux répondre aux réalités des clientèles et mieux se déployer hors campus. Elle désire conclure des ententes de collaboration afin d'établir des échanges et une coopération sous diverses formes dans les domaines pour lesquels ses clients ont un intérêt.

Étant donné la difficulté à trouver des locaux chez ses partenaires, et compte tenu de la capacité organisationnelle de l'École à développer des contenus de formation pouvant être offerts à distance, le projet d'installer d'autres antennes dans la région de Montréal fera l'objet de discussions avec des organisations policières du grand Montréal, comme la SQ (Mascouche) et le Service de police de l'agglomération de Longueuil. L'année 2016-2017 servira à mettre en place des contenus de formation et à développer un partenariat avec la communauté policière de la Rive-Sud de Montréal pour de la formation École hors établissement. De plus, afin d'accroître l'attractivité et l'accessibilité de l'ENPQ, les équipements technologiques de la deuxième antenne seront temporairement installés dans le grand amphithéâtre de l'École.

[1] Antenne : établissement qui assure des services d'enseignement ou des services administratifs à l'extérieur de l'établissement principal auquel il est subordonné.

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9
Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail

Indicateur 24
Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan déposé annuellement en comité de direction	A	A	A	A

TRAVAIL COLLABORATIF INTRADIRECTION

Une dizaine d'activités totalisant une centaine de rencontres au sein des différentes directions ont été tenues au cours de l'exercice. Des rencontres périodiques des équipes de travail ont été instaurées au sein de chacune des directions favorisant ainsi une plus grande collaboration entre le personnel, un meilleur suivi des priorités et une redéfinition des stratégies au besoin.

TRAVAIL COLLABORATIF INTERDIRECTIONS

Le travail collaboratif interdirections s'instaure de plus en plus au sein de l'École, favorisant ainsi une plus grande concertation entre les intervenants et l'adhésion aux objectifs institutionnels. Voici quelques exemples de cette collaboration :

- La Direction des affaires institutionnelles et des communications (DAIC) a mis en place les ateliers de planification en gestion de projets afin de faciliter le démarrage des projets de l'année. Lorsque les projets sont démarrés, la DAIC anime des rencontres de gestion de projets et de concertation avec les directions de formation et la DDPS. Le CSE organise des rencontres qui visent à coordonner les actions des différents intervenants en vue de la réalisation de projets d'intérêts communs;
- Les rencontres de concertation visent à préparer la prise de décision par une autre instance, par exemple la Régie pédagogique, la Régie des ressources de formation ou le comité de direction.
- Le Comité opérationnel en technologie (COT) a tenu, au cours de l'exercice, neuf rencontres de concertation avec la Direction des services administratifs et technologiques (DSAT), la DDPS et la DAIC afin d'arrimer les contributions des différents services en vue de la réalisation des projets technopédagogiques. Ces rencontres ont notamment permis de mener des travaux sur le système de vidéo pour diffusion en mode continu (streaming), l'infrastructure Moodle, la voûte documentaire, le *Guide de rédaction des rapports*, les ressources infonuagiques pour présentation multimédia, la conception d'une banque d'images photos et l'accès à la documentation post-formation.
- Les psychologues du CECAP participent à certaines formations de la DPP et de la DAFM. Leur expertise contribue de façon significative aux contenus des formations offertes aux gestionnaires. À titre d'exemples, notons :

    - Au perfectionnement policier :
        - Dans le cours *Activité d'immersion à la fonction du cadre de premier niveau* (PPU-1040) une formation de trois heures sur la prévention des impacts psychologiques;
        - Dans le cours *Activité d'intégration en gestion opérationnelle* (PPU-1044) une formation d'une journée sur la connaissance de soi et gestion de conflits.

- À la formation sur mesure :
  - Dans le Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels, un séminaire de 90 minutes sur l'optimisation de la performance scolaire;
  - Dans le Programme de formation initiale des contrôleurs routiers, un séminaire de 90 minutes sur l'optimisation de la performance scolaire.

- Au PFIPG :
  - Une formation sur la prévention des impacts psychologiques a été donnée aux instructeurs.

L'équipe de l'Édition officielle du matériel didactique de la DDPS a créé des outils et établi des lignes directrices de présentation du matériel didactique qui n'est pas traité par ce service, afin d'assurer une certaine standardisation et favoriser le suivi et la conservation, dans une perspective de pérennité de l'actif. Sept catégories de documents les plus courants ont été identifiées : le plan de cours, le précis de cours, le guide pédagogique, la présentation électronique, la grille d'appréciation et de coaching, la grille d'évaluation certificative et l'instrumentation. Trois modèles de canevas sur sept sont terminés ainsi que les lignes directrices correspondantes.

La DDPS a déployé un outil partagé en vue du suivi de qualité de la prestation des comédiens. Cet outil permet un traitement rapide des problèmes et un meilleur suivi des interventions. Il a été développé en collaboration avec la DAFM afin d'assurer un service toujours plus efficient avec les partenaires internes. L'ensemble des directions de formation de l'École y aura accès sous peu.

Indicateur 25
Mise en place du processus d'appréciation du personnel

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration d'un calendrier d'implantation – 2012-2013	A	A	s. o.	s. o.
100 % des employés rencontrés en 2015-2016	N (24 %)	A (60 %)	A (81 %)	N (65 %)

Au 30 juin 2016, l'École a atteint 65 % de la cible établie à 100 %. L'écart du résultat comparativement à l'objectif s'explique principalement par des mouvements de personnel parmi les gestionnaires durant l'exercice et par un calendrier de priorités.

Indicateur 26
Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Première mesure par le biais d'un sondage maison – Premier suivi en 2013-2014	s. o.	A	s. o.	s. o.
Intégration des recommandations dans les plans de travail/projets – 2014-2015	s. o.	s. o.	N	A
Deuxième mesure par le biais d'un sondage : Participation au défi « Employeurs inspirants » en 2015-2016	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.

Le comité de direction a adopté le plan d'action proposé par le comité QVT (qualité de vie au travail) pour l'année 2015-2016. Rappelons que ce comité poursuit l'objectif de recommander des solutions novatrices pour améliorer le bien-être des employés dans leur milieu de travail. Le comité s'est réuni à quelques reprises pour démarrer les travaux de préparation des activités qui ont eu lieu en deuxième partie de l'année : mise en place d'un code de conduite en réunion et formation offerte à l'ensemble des employés sur le sujet, et mise sur pied d'une équipe de bateau dragon. Le comité QVT a également fait des propositions d'activités pour la semaine des ressources humaines au mois d'avril, la journée de la femme et la Saint-Valentin. Pour ce qui est de la troisième cible de l'indicateur 26, en cours d'année 2014-2015, le comité de direction s'est réorienté et a décidé d'abandonner la deuxième mesure.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Indicateur 27
Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Refonte de l'intranet – 2013-2014 (lancement le 8 mai 2014)	E/C	A	s. o.	s. o.
À partir du portrait de juin 2015, progression du nombre de visites	s. o.	s. o.	A	N

Bien que l'intranet soit en évolution constante de façon à mieux répondre aux besoins de communication de la direction et du personnel de l'École, on note une baisse de 9 % du nombre de sessions ouvertes (43 735 sessions ouvertes en 2015-2016 comparativement à 48 241 sessions en 2014-2015). Cette baisse peut être attribuable à la baisse d'activités.

Les pages ou sections de l'intranet les plus consultées sont « Me documenter », lieu centralisé de recherche de documents, formulaires, etc., le bottin des employés ainsi que les actualités alimentées quotidiennement. En moyenne, la durée de consultation de la page d'accueil de l'intranet est de quatre minutes. Cette page permet d'avoir en un coup d'œil un sommaire des nouveautés (calendrier, nouvelles, revue de presse, etc.). Enfin, dans le but d'optimiser la circulation de l'information et de mettre l'accent sur des sujets d'intérêt, une infolettre hebdomadaire, comprenant les nouveautés de la semaine, est envoyée à tout le personnel.

Nouvelles sections
Afin d'optimiser le plus possible l'utilisation de cet outil de communication, de nouvelles sections ont été créées dans l'intranet, dont celle sur les mesures d'urgence qui s'inscrit dans un plan de communication global. Vidéos et alertes sonores ont été ajoutées dans l'objectif de mieux faire connaître les consignes sur les comportements à adopter en cas de situations d'urgence.

Afin d'encourager et de rendre plus accessibles des actions de développement durable, une section sur le covoiturage a également été ajoutée. Les membres du personnel peuvent y afficher les offres et les demandes en vue de partager leurs déplacements avec leurs collègues.

Une section « Foire aux questions (FAQ) » sur l'aménagement du temps de travail a été créée de façon à répondre aux diverses questions sur les nouvelles règles de l'École relatives à l'aménagement du temps de travail. Cette mise en ligne a été accompagnée d'une campagne d'information de la Direction des ressources humaines (DRH) sur le sujet.

Révision de toutes les sections traitant du Programme d'identification visuelle (PIV)
Dans le but de respecter le PIV du gouvernement du Québec et de rendre accessible son utilisation, l'intranet a été enrichi d'une section comprenant toutes les règles du PIV. Déjà présentes en partie dans l'intranet, ces règles étaient également diffusées dans un document papier distribué lors de l'accueil de nouveaux employés et disponibles en fichier PDF dans l'intranet. L'intégration de ces règles et consignes d'application ENPQ aux pages Web facilite l'explication du PIV, de même que son utilisation.

OBJECTIF 10
Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève

Indicateur 28
Nombre d'heures-personnes de formation du personnel

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Portrait au 30 juin 2016 :				
Pour le personnel (heures-personnes)	8 444	7 635	4 925	6 214
Pour les gestionnaires (heures-personnes)	1 144	1 165	347	680
Rédaction d'un bilan annuel des thématiques abordées	A	A	A	A

Durant l'année 2015-2016, il y a eu 6 214 heures-personnes de formation, pour un total de 204 employés. Ces heures-personnes de formation sont regroupées dans trois catégories types, soit : les formations qualifiantes, les cours de perfectionnement et les colloques ou congrès. On compte une quarantaine d'activités différentes pour chacune des trois catégories. Bien que le nombre d'heures-personnes soit en-deçà de celles des exercices 2012-2013 et 2013-2014, les heures de formation du personnel pour l'année en cours ont subi une légère hausse comparativement au dernier exercice. Les activités de formation ont repris graduellement au printemps 2016.

Indicateur 29
Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel d'utilisation de l'enveloppe budgétaire dédiée à la gestion des savoirs	A	A	A	A
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec la gestion des savoirs et de la connaissance	A	A	A	A
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec le transfert d'expertise et d'expérience	A	A	A	A

BILAN ANNUEL D'UTILISATION DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE DÉDIÉE À LA GESTION DES SAVOIRS

Les activités pour lesquelles l'École a utilisé l'enveloppe budgétaire mentionnée ci-dessus ont déjà fait état d'une reddition de compte dans le présent rapport. Le lecteur peut se référer aux indicateurs du tableau ci-dessous pour plus de détails.

Dépense budgétaire dédiée à la gestion des savoirs		Orientation 1 – Indicateur						Orientation 2 – Indicateur		
Types d'activités	**% de l'enveloppe**	**2**	**3**	**5**	**7**	**8**	**9**	**16**	**17**	**20**
Mise à jour et développement de cours	54 %							•		
Comités de travail	19 %	•								•
Divers	8 %								•	
Conférences et publications	6 %					•	•	•		
Événements spéciaux	5 %		•					•		•
Séminaires thématiques	4 %			•				•		•
Meilleures pratiques	2 %			•				•	•	
Concertation disciplinaire	2 %			•						

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

TRANSFERT D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE

En cours d'année, il y a eu trois transferts d'expertise et de connaissances lors de l'embauche de nouveaux employés ou de mouvement de personnel.

GESTION DE LA RELÈVE

Diverses actions ont été entreprises afin d'améliorer la gestion des savoirs et de la connaissance et de mieux gérer la relève au sein de l'organisation.

FORMATION EN CONDUITE

La DAFM a poursuivi tout au long de l'exercice le transfert des connaissances, auprès de l'équipe de formateurs occasionnels en conduite, amorcé en juillet 2015. Ce transfert permettra aux formateurs de se familiariser avec la réalité des différentes clientèles desservies par la DAFM dans ce domaine et d'avoir une vision globale des formations de l'École en conduite. En ciblant un contenu commun aux différentes clientèles, cette action permet d'arrimer l'ensemble des formations pour arriver à une offre de formation cohérente et efficiente. Outre cette gestion de la relève, chacune des étapes des projets de formation, contenu et logistique, a été documentée afin d'optimiser l'autonomie des nouvelles ressources.

FORMATION EN GESTION

La DAFM a procédé à la gestion de la relève pour les formations en gestion d'adressant aux chefs d'unité des services correctionnels (GPN-1001, GPN-0002) et de Faune Québec (PPU-1038) afin de réduire notre vulnérabilité en cas d'indisponibilité du seul formateur. Trois candidats ont ainsi pu suivre une formation sur mesure avec le formateur principal et la coordonnatrice afin de connaître le contexte de travail du client ainsi que le contenu de formation qui a été développé, de manière à être autonomes lors de la diffusion et des évaluations. Le transfert des connaissances a commencé le 5 janvier 2016 à l'occasion de la formation PPU-1038. En plus de la gestion de la relève initialement prévue, chacune des étapes des projets de formation, incluant les leçons apprises, ont été documentées afin d'optimiser la prise en main par de nouvelles ressources.

TENUE DE TOPOS DE RECHERCHE

Les topos de recherche sont des rencontres qui permettent de faire le point sur l'avancement des travaux de recherche menés ou soutenus par le CRDS ou d'en présenter les résultats. Le CRDS invite des membres du CSE et d'autres unités à présenter un thème de recherche et échanger sur le sujet. Durant l'exercice, quatre topos de recherche ont été réalisés :

- Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule (25 septembre 2015);
- Le suicide par policier interposé : un regard sur les événements québécois (13 octobre 2015);
- Formation des attitudes des candidats à la profession policière face à l'emploi de la force (16 décembre 2015);
- La formation des agents évaluateurs experts en reconnaissance de drogue (11 avril 2016).

MISE EN PLACE D'UN PORTAIL ÉLECTRONIQUE (MOODLE) POUR LE MAINTIEN DES COMPÉTENCES DU PERSONNEL COMÉDIEN

Dans un souci d'améliorer le processus d'assurance-qualité, le service comédien a procédé à la captation audio-vidéo de « performances modèles » de mises en situation et les a rendues disponibles sur le portail électronique dédié aux comédiens. Ce projet novateur, déployé sur la plate-forme MOODLE, permet de mieux gérer l'expertise et de rendre plus efficiente la préparation du travail des comédiens. Grâce aux tablettes électroniques maintenant disponibles pour le personnel comédien, celui-ci a un accès privilégié aux ressources qui le soutiennent.

FINANCEMENT D'ACTIVITÉS DE TRANSFERT D'EXPERTISE

La DRH a autorisé un budget équivalant à 190 heures en vue de financer le transfert d'expertise auprès de la relève de formateurs. Toutes les directions de formation ont accès à ce financement et toutes les disciplines sont concernées.

Indicateur 30
Révision de la politique de dotation et mise en œuvre

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Révision de la politique de dotation et mise en œuvre – 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.

Cet indicateur a atteint son objectif en 2012-2013. À titre de rappel, la nouvelle version de la *Politique de dotation* a été adoptée par le comité de direction le 30 avril 2013.

OBJECTIF 11
Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle

Indicateur 31
Nombre de processus révisés

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Identification des processus à réviser – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.
Élaboration d'un calendrier de révision des processus identifiés – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.
Nombre de processus révisés par année selon le calendrier établi (17 optimisés, 7 en cours)	s. o.	E/C	E/C	E/C
Mise à jour annuelle du calendrier de révision des processus (17 pour 15-16)	s. o.	A	A	A

ACTIONS ENTREPRISES

L'École a réalisé en janvier 2016 son tout premier projet pilote Kaizen sur l'affectation du personnel formateur (régulier, occasionnel, multidirection), un processus qui était éclaté dans différents services et qui nécessitait l'utilisation de plusieurs ressources. L'utilisation de l'approche Kaizen a permis de réunir une équipe multidisciplinaire et de prendre action en temps réel pour mettre en œuvre des solutions concrètes. Cet exercice a donné naissance au Bureau d'affectation des ressources (BAR). La révision de ce processus a permis de diminuer de plus de la moitié le nombre de démarches et d'intervenants reliés à l'affectation des ressources, en plus d'accroître l'efficacité du traitement des demandes grâce à la centralisation de l'information et du personnel qui travaille au BAR dans les mêmes locaux. En impliquant les différents intervenants du processus dans la recherche de solution, le Kaizen a également eu pour effet de créer des agents de changement afin de faciliter la communication et l'implantation des nouvelles façons de faire dans les équipes.

Au calendrier institutionnel de révision des processus se sont également ajoutées, au cours de l'année, plusieurs demandes et initiatives *ad hoc*. Par exemple :

- L'élaboration d'un processus de gestion de la banque de photos et des demandes;
- La révision des processus administratifs du CECAP concernant l'implantation d'un nouveau système administratif;
- L'optimisation du parc d'imprimantes (rationalisation et harmonisation des équipements);
- L'élaboration d'un processus de documentation de l'offre de service de la DAFM;
- La révision du processus d'équivalence des formations (acquis scolaires et expérientiels) (en cours);
- L'élaboration du processus de classement et de conservation du matériel didactique non déposé à l'Édition officielle (en cours).

Indicateur 32
Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel (PP)

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Publication du calendrier de l'offre de cours de PP	10 mai	5 mai	22 mai	30 mai
Taux d'annulation	9,1 %	5,9 %	12,2 %	6,6 %
Taux de report des cours	2,3 %	3,9 %	4,8 %	4,7 %
Taux de cours ajoutés à l'offre de début d'année (formation à la demande)	21,8 %	19,9 %	23,5 %	20,3 %

Cet indicateur permet à l'École de poursuivre deux objectifs : mieux planifier ses besoins logistiques liés à la formation et mieux répondre aux demandes des clients en analysant les taux d'annulation et de report des cours de perfectionnement professionnel. Ainsi, pour l'année en cours, la DPP a donné 813 cours et a été dans l'obligation d'en annuler 54. La raison principale d'annulation des cours a été le manque d'inscriptions, tandis que les raisons de reports de cours (38) étaient diverses (manque d'inscriptions, manque de ressources, conflit d'horaire, etc.). Plusieurs cours ont été ajoutés (165) pour répondre aux besoins des clients ainsi que pour des requalifications de moniteurs et d'instructeurs des corps de police.

Indicateur 33
Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Identification annuelle des facteurs critiques – Mesure d'impacts sur la capacité organisationnelle	A	A	A	A
Élaboration d'une stratégie annuelle de suivi des facteurs critiques	A	A	A	A
Bilan annuel du suivi des facteurs critiques sur la prise de décision	A	A	A	A

IDENTIFICATION DES FACTEURS CRITIQUES

Au cours de la dernière année, l'École a identifié deux facteurs critiques prioritaires :

1) Optimisation de la cohabitation des plateaux de formation du pavillon tactique;
2) Mise en place d'un tarif modulé pour l'utilisation des installations de l'École.

BILAN

1) Un plan d'action a été mis en place afin d'optimiser la cohabitation des activités du pavillon tactique et en permettre une meilleure utilisation. Voici quelques actions mises en place au cours de l'exercice :
   - Dénomination officielle du pavillon comme étant le pavillon tactique, ce qui qualifie le type d'interventions qui s'y retrouvent;
   - Identification des activités avec intensité sonore, ainsi que des locaux touchés par le bruit environnant;
   - Modification de certains locaux afin de diminuer le bruit;
   - Amélioration de la communication interne/externe dans l'organisation logistique au pavillon tactique, afin de mieux informer les utilisateurs sur les risques de bruits environnants.

2) Mise en place d'un tarif modulé pour l'utilisation des installations de l'École :
   - Une offre d'hébergement a été mise en place pour les familles de la clientèle étudiante en formation initiale afin que celles qui le désirent puissent loger à l'École la veille d'une cérémonie de remise de diplômes;
   - Une offre d'utilisation gratuite temporaire du plateau d'exercices de combat rapproché (PECR) a été proposée aux corps de police qui ont des groupes tactiques d'intervention;
   - Des travaux ont été faits pour la mise en place de différents forfaits destinés à la clientèle selon la disponibilité de l'ensemble des installations. Ces forfaits seront applicables durant l'exercice 2016-2017.

Indicateur 34
Programmation annuelle en ressources informationnelles

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration de la programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI)	A	A	A	A
Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	A	A	A	A

Tel que décrit dans la section Ressources informationnelles, la PARI et le BARRI ont fait l'objet d'une reddition complète. Les dossiers informationnels majeurs exécutés au cours de l'exercice sont également traités dans cette section.

Indicateur 35
Identification des projets de modernisation des infrastructures

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Construction et aménagement des installations d'un nouveau pavillon	A	A	A	A
Déconstruction du pavillon Marguerite-D'Youville et aménagement du stationnement et d'un espace vert	s. o.	s. o.	E/C	A
Modification du système de climatisation	s. o.	s. o.	A	s. o.
Réfection des toitures des pavillons de formation	s. o.	s. o.	A	s. o.
Réaménagement du poste d'accueil	s. o.	A	s. o.	s. o.
Réaménagement du poste de sécurité	s. o.	A	s. o.	s. o.
Protection des murs du pavillon tactique	s. o.	s. o.	s. o.	E/C

DÉCONSTRUCTION DU PAVILLON MARGUERITE-D'YOUVILLE ET AMÉNAGEMENT DU STATIONNEMENT ET DE L'ESPACE VERT

Les travaux de déconstruction du pavillon Marguerite-D'Youville et d'aménagement du stationnement sont terminés et se sont déroulés selon les budgets et les délais initialement prévus. Trente-sept nouveaux espaces de stationnement ont été ajoutés à ceux déjà existants, ce qui porte à 70 le nombre total de stationnements aménagés. L'aménagement des nouveaux espaces verts s'est fait dans la continuité du design du campus, incluant la plantation d'arbres et d'arbustes et l'installation de clôtures.

PROTECTION DES MURS DU PAVILLON TACTIQUE

À la suite de l'utilisation des plateaux du pavillon tactique, il y a eu détérioration prématurée des murs. Des travaux de recherche de matériaux de remplacement sont actuellement en cours.

Les exigences législatives et gouvernementales

Journée portes ouvertes aux collèges

ENPQ

Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information

Président

Yves Guay
Directeur général

Membres

Nathalie Bournival
Directrice des services administratifs et technologiques
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie
Directrice des ressources humaines

Pierre Savard
Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

Julie De Blois
Responsable de l'organisation scolaire et registraire

Patrick Lefebvre
Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information, et ce, tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

Les membres de ce comité se sont réunis au cours de l'année 2015-2016 afin de traiter les sujets qui portaient sur les obligations du *Règlement sur la diffusion de l'information et la protection des renseignements personnels*. Ces obligations sont, entre autres, la diffusion des dépenses de l'organisme et la diffusion des documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès, accompagnées de la décision anonymisée du responsable de l'accès aux documents, à l'exception de certains documents que prévoient les articles 23, 24, 28, 28.1, 29, 29.1 et 55 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnel* (RLRQ, chapitre A-2.1). De plus, le responsable a présenté la section dédiée à la diffusion des documents et des dépenses de l'organisme sur le site Web de l'École.

De plus, un Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI), sur le volet de la « sécurité de l'information », est actif. Ce comité découle de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03). La mission du comité est la mise en commun des idées dans le but de permettre l'élaboration d'une vision commune, afin de définir les besoins et l'élaboration des plans annuel et triennal. De plus, il assure le suivi des travaux, l'évolution des applications et valide le bilan annuel des réalisations et des bénéfices réalisés en conformité avec les exigences de la loi.

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 152 demandes d'accès aux documents (tableau 27).

Reddition de comptes concernant le Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 27
Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées

Demandes reçues	Réponses totales	Réponses partielles	Refus	Délais de réponse	Révision auprès de la commission	Taux de réponse	Accommodements raisonnables
152	124	24	4	30 jours (100 %)	2	100 %	Aucun

Nature des principales demandes

- Dossiers de formation
- Dossiers scolaires
- Plans de cours
- Précis de cours
- Dossiers d'enquête
- Dossiers médicaux
- Relevés de notes
- Fiches d'appréciation comportementale
- Portfolio
- Confirmations de réussite du programme
- Statistiques diverses

Comme prévu au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r.2), l'École doit expliquer la raison d'un refus.

Dans un cas, une personne voulait obtenir un document à l'état brouillon; l'École a refusé de donner ce document. Dans un autre cas la personne voulait obtenir certains précis de cours remis aux policiers lors d'une formation en perfectionnement professionnel. L'École a refusé de donner accès aux documents, car il ne s'agit pas de documents administratifs, mais bien du matériel pédagogique. Dans deux autres cas, les demandes concernaient des renseignements personnels à caractère confidentiel.

Les articles suivants de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) ont été invoqués pour motiver un refus total :

- L'article 9 qui indique que le droit d'accès ne s'étend pas aux notes personnelles inscrites sur un document, ni aux esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature;
- Les articles 28 et 29 concernant des renseignements ayant des incidences sur l'administration de la justice et la sécurité publique;
- Les articles 53, 59 concernant le caractère confidentiel des renseignements personnels.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

Comité permanent et mandataire

Le directeur des affaires institutionnelles et des communications est le mandataire chargé de l'application de la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11) au sein de l'École, laquelle compte plus de 50 employés. Il est également chargé de l'application et de la mise à jour de la *Politique linguistique* (POL 01-01) de l'École.

L'École compte également un comité permanent sur la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, lequel est composé de cinq membres. Ce comité s'assure que la *Politique linguistique* de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique et traite des questions linguistiques, propose la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Politique linguistique institutionnelle

À la suite de l'adoption par le Conseil des ministres, en mars 2011, de la nouvelle Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, l'École a mis à jour sa *Politique linguistique*, laquelle n'avait pas été révisée depuis le 23 avril 2008, pour se conformer aux modifications apportées à la politique gouvernementale. Ce projet a été adopté par le comité de direction de l'École le 16 juin 2015 et a été transmis pour commentaires et avis à l'Office québécois de la langue française (OQLF). L'École est toujours en attente d'un retour de leur part.

Sur réception des commentaires ainsi que l'avis officiel de l'OQLF, l'École présentera la version finale de sa *Politique linguistique* au conseil d'administration pour approbation.

Implantation de la politique linguistique institutionnelle

Au cours du présent exercice, l'École a diffusé mensuellement dans son intranet une capsule linguistique tirée de la Banque de dépannage linguistique de l'Office québécois de la langue française. Durant le prochain exercice, l'École compte organiser une activité de diffusion et de formation pour son personnel lorsque la nouvelle *Politique linguistique* aura été approuvée par son conseil d'administration.

Politique de financement des services publics

Comme l'exige la Politique de financement des services publics, l'École applique depuis 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification au regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École applique une telle règle depuis 2002. Cette règle est incluse dans le *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* (c. P-13.1, r. 0.1.1) qui est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Au cours de l'année financière 2015-2016, la variabilité importante des revenus a amené une discordance sur les taux de financement prévus. Cette discordance est engendrée par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et leur provenance, selon le périmètre comptable.

Le tableau 28 présente les résultats obtenus au 30 juin 2016, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 28

Politique de financement des services publics – Tarification
(en milliers de $)

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif*	Mode d'indexation	Date de révision	Revenus de tarification (en milliers de $)	Coût total[1] (en milliers de $)	Niveau de financement	
						Taux réel (%)	Taux prévu (%)
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	8 593	15 088	57 [1,2]	25
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policière et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Mai 2015	1 807	3 421	53 [1,2]	25
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Mai 2015	3 086	4 706	66 [1,2]	100
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Avril 2015	371	391	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Avril 2015	2 872	5 201	55	100
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Mai 2015	1 895	4 805	39 [3]	109
Total				**18 624**	**33 612**		

* Légende :
CS-D : Coûts des services – coûts de diffusion.
CS-T : Coûts des services – ensemble des coûts.
MAG : Prix du marché ou comparable à celui d'un autre gouvernement.
** Établi en fonction du *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* (c. P-13.1, r. 0.1.1).

Explication des écarts :
[1] Les coûts reliés au loyer sont répartis dans les coûts des différents programmes, malgré la subvention du gouvernement du Québec relative à celui-ci. Les taux de financement prévus ne considèrent pas les coûts relatifs au loyer. Cette discordance est engendrée par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et la provenance des clientèles selon le périmètre comptable.
[2] Les contributions des corps de police autres que celle de la Sûreté du Québec sont réparties dans les différents programmes de formation.
[3] Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation. Le volume d'activités relativement bas a donc un impact sur le niveau de financement.

Utilisation des ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteurs d'activités depuis de nombreuses années. Pour l'exercice 2015-2016, le conseil d'administration de l'École a approuvé un budget déficitaire de 1 M$ le 9 avril 2015. Le déficit annoncé était associé à la deuxième charge non récurrente de 1 M$ à verser pour le nouveau pavillon de formation. À l'automne 2015, un nouvel exercice d'élaboration du budget 2015-2016, ci-après appelé « Budget modifié 2016 », a été réalisé au regard du traitement comptable du deuxième déboursé et de la diminution anticipée importante du volume d'activités autant pour la formation sur mesure (agent des services correctionnels) que pour le perfectionnement policier. Dans les deux cas, les orientations budgétaires de notre clientèle influencent notre volume d'activités. Le budget modifié reflète donc ces nouveaux éléments.

Ainsi, en complément d'information aux états financiers présentés dans ce rapport, vous trouverez ci-après le cadre de gestion budgétaire identifiant les différents éléments qui composent les activités de l'École. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour assurer une gestion éclairée. La distribution des activités s'effectue en fonction de leur nature, soit les activités en lien avec la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des revenus et des charges reliés à la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnement policier, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière ainsi que l'ensemble des activités des directions administratives et de soutien.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des revenus et des charges de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM), du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités. Les activités de la DAFM sont composées des programmes de formation offerts à la clientèle parapolicière et en provenance de la sécurité publique, dont la clientèle autochtone, les agents des services correctionnels, les constables spéciaux ainsi que des services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP). Les activités du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités sont composées des services d'hébergement et alimentaire et de la location des locaux.

Tableau 29
Cadre de gestion budgétaire (en milliers de $)

	Budget initial 2016*	Budget modifié 2016*	Réel 2016	Réel 2015*	Écart réel $	Variation %	
Activités subventionnées							
Revenus							
Contribution des corps de police	14 008 $	13 934 $	13 932 $	14 085 $	(153 $)	- 1 %	
Subvention du gouvernement	5 395 $	5 770 $	5 770 $	4 297 $	1 473 $	34 %	1
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	2 909 $	2 909 $	2 935 $	2 836 $	99 $	3 %	
Perfectionnement policier	2 728 $	2 728 $	2 493 $	1 835 $	658 $	36 %	2
Autres	787 $	802 $	754 $	854 $	(100 $)	- 12 %	
	25 827 $	26 143 $	25 884 $	23 907 $	1 977 $		
Charges							
Direction générale	917 $	917 $	802 $	816 $	(14 $)	- 2 %	
Direction affaires inst. et communications	1 076 $	985 $	896 $	944 $	(48 $)	- 5 %	
Portefeuille de projets	75 $	75 $	75 $	277 $	(202 $)	- 73 %	3
Direction des ressources humaines	1 541 $	1 491 $	2 770 $	2 234 $	536 $	24 %	4
Direction du dév. pédagogique et des savoirs	2 378 $	2 091 $	2 018 $	2 264 $	(246 $)	- 11 %	
Direction de la formation policière en p-g	6 072 $	6 002 $	5 712 $	5 517 $	195 $	4 %	
Direction du perfectionnement policier	3 953 $	3 786 $	3 428 $	3 126 $	302 $	10 %	
Direction des services adm. et technologiques	2 324 $	2 352 $	2 072 $	2 140 $	(68 $)	- 3 %	
Amortissement	710 $	723 $	692 $	725 $	(33 $)	- 5 %	
Dépense de loyer	9 595 $	8 359 $	8 357 $	8 186 $	171 $	2 %	5
Loyer imputé aux activités	(1 708 $)	(1 514 $)	(1 448 $)	(1 242 $)	(206 $)	17 %	6
Centre de coût soutien formation	-	326 $	226 $	-	226 $		
	26 933 $	25 593 $	25 600 $	24 987 $	613 $		
Excédent (déficit) des activités	(1 106 $)	550 $	284 $	(1 080 $)	1 364 $		
Activités non subventionnées							
Direction des activités et de la formation sur mesure							
Revenus	3 890 $	2 934 $	3 461 $	3 567 $	(106 $)	- 3 %	7
Charges	3 784 $	2 982 $	3 363 $	3 743 $	(380 $)	- 10 %	
	106 $	(48 $)	98 $	(176 $)	274 $		
Service de l'hôtellerie et services aux collectivités							
Revenus	4 855 $	4 003 $	4 130 $	3 635 $	495 $	14 %	8
Charges	4 855 $	4 559 $	4 359 $	3 941 $	418 $	11 %	
	-	(556 $)	(229 $)	(306 $)	77 $		
Autres activités**							
Revenus	-	54 $	394 $	375 $	19 $	5 %	
Charges	-	-	290 $	338 $	(48 $)	- 14 %	
	-	54 $	104 $	37 $	67 $		
Excédent (déficit) des activités	106 $	(550 $)	(27 $)	(445 $)	418 $		
Ensemble des activités							
Excédent des activités subventionnées	(1 106 $)	550 $	284 $	(1 080 $)	1 364 $		
Excédent des activités non subventionnées	106 $	(550 $)	(27 $)	(445 $)	418 $		
Excédent (déficit) total	(1 000 $)	-	257 $	(1 525 $)	1 782 $	117 %	

* Concernant le budget 2015-2016 autorisé le 9 avril 2015, certaines données sont présentées différemment afin de respecter la nouvelle structure organisationnelle effective au 1er juillet 2015.

** Les autres activités incluent les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traduction, prêts d'employés), les colloques, la vente de matériel pédagogique et les subventions de recherche.

Explication des écarts

1 Dans un premier temps, rétablissement du versement de la subvention au même niveau qu'avant les orientations budgétaires gouvernementales (budget initial 2016). De plus, le budget modifié 2016 et le réel 2016 présentent un montant additionnel équivalent à 75 % de 500 000 $ représentant un ajustement additionnel pour 2015-2016.

2 Les revenus du perfectionnement policier sont basés sur les niveaux d'activités suivants : réel 2016 : 13 702 jours et réel 2015 : 10 012 jours. Il y a eu 34 % de plus d'inscriptions en 2015-2016 en comparaison à 2014-2015. Les dépenses de diffusion sont en corrélation avec cette hausse d'activités.

3 L'École a limité ses investissements en projets dans le but de respecter le budget autorisé.

4 Des déboursés importants ont été engendrés par les honoraires professionnels pour des services juridiques. De plus, une provision a été enregistrée afin de prévoir l'impact au niveau d'un règlement portant sur le maintien de l'équité salariale des employés fonctionnaires (SFPQ) et les indexations salariales découlant du renouvellement des conventions collectives au 1er avril 2015.

5 La charge de loyer inclut l'ajustement concernant l'ajout du nouveau pavillon de formation au 1er décembre 2015.

6 Recouvrement plus important pour les locaux de formation en raison du niveau d'activités plus élevé que prévu au perfectionnement policier.

7 Les revenus de la formation sur mesure sont liés à la baisse du niveau d'activités de la formation initiale des agents des services correctionnels. En 2015-2016 : 84 inscriptions, en 2014-2015 : 156 inscriptions.

8 Les revenus de l'hôtellerie sont basés sur les niveaux d'activités d'hébergement suivants : budget 2016 : 66 400 jours, réel 2016 : 70 639 jours, réel 2015 : 66 400 jours.

Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (L.Q. 2014, chapitre 17) (LGCE) a été adoptée et sanctionnée le 5 décembre 2014 et est entrée en vigueur le même jour. Dans le cadre de cette loi, les ministères et organismes doivent faire état, dans leur rapport annuel, des contrats de services octroyés et du dénombrement de leurs effectifs en regard de la cible fixée par le Conseil du trésor.

Tableau 30 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er avril 2015 et le 31 mars 2016	Nombre	Valeur ($)
Contrats de services avec une personne physique[1]	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique[2]	15	1 383 147 $
Total des contrats de services	**15**	**1 383 147 $**

[1] Une personne physique, qu'elle soit en affaires ou non.
[2] Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

Au tableau 31, nous retrouvons la répartition de l'effectif pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, par catégorie d'emploi, requise pour les organismes publics dont le personnel n'est pas assujetti à la Loi sur la fonction publique, et ce, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État.

Tableau 31 Répartition de l'effectif pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 par catégorie d'emploi	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total des heures rémunérées	Nombre d'employés au 31 mars 2016
1 Personnel d'encadrement	33 269	0	33 269	18
2 Personnel professionnel	80 042	2 681	82 723	50
3 Personnel infirmier	0	0	0	0
4 Personnel enseignant	70 827	5 522	76 349	104
5 Personnel de bureau, technicien et assimilé	159 881	2 327	162 208	116
6 Agents de la paix	33 914	862	34 776	17
7 Ouvriers, personnel d'entretien et de service	44 612	383	44 995	28
8 Étudiants et stagiaires	2 530	0	2 530	3
Total	425 075	11 775	436 850	336
Total en ETC (nombre d'heures / 1 826,3)	232,8	6,4	239,2	

La cible fixée par le ministre est de 458 333 heures rémunérées pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016. Comme nous pouvons le constater à la lecture du tableau ci-dessus, étant donné le taux d'activité, l'École a respecté la cible établie.

Reddition de comptes en matière de développement durable

La *Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020* (ci-après nommée « la Stratégie »), en vigueur depuis le 28 octobre 2015, repose sur sept enjeux fondamentaux, à savoir :

1) Le renforcement de la gouvernance par une meilleure intégration des dimensions environnementale, sociale et économique dans les décisions;
2) L'action responsable;
3) Le développement de la connaissance et l'innovation;
4) L'intégration de la préoccupation intergénérationnelle dans les actions;
5) L'engagement, le partage, la collaboration;
6) L'intégration de la culture au développement durable;
7) Le renforcement de la complémentarité des initiatives de développement durable et de lutte contre les changements climatiques.

Pour s'arrimer avec la finalité de cette stratégie, l'École a donc établi son troisième plan d'action (2016-2020) dans une continuité logique du premier et du deuxième, avec la poursuite de certaines activités et l'ajout de gestes qui représentent l'avancement de l'École en matière de développement durable au cours des dernières années.

Les ministères et organismes de l'administration publique sont interpellés par 27 objectifs issus de huit orientations stratégiques de la Stratégie. Le présent plan d'action comporte huit objectifs organisationnels et treize actions.

Ainsi, au cours des quatre prochaines années, plusieurs activités déjà en place seront maintenues. Une bonification des pratiques existantes et de nouvelles actions seront entreprises afin d'atteindre les différentes cibles visées. Une reddition de compte, qui fera état du degré d'atteinte des résultats, sera produite dans le rapport annuel de gestion de l'École de l'année 2016-2017.

La liste des actions que l'École prévoit réaliser dans le cadre de ce troisième plan d'action de développement se retrouve dans l'annexe intitulée *Reddition de comptes en matière de développement durable*. Ces actions traduisent l'engagement ferme de l'École à contribuer significativement à la mise en œuvre de la stratégie, de même qu'à favoriser une meilleure qualité de vie des générations actuelles et futures.

Le *Plan d'action de développement durable 2016-2020* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet de l'École, dans la section « Publications », au www.enpq.qc.ca.

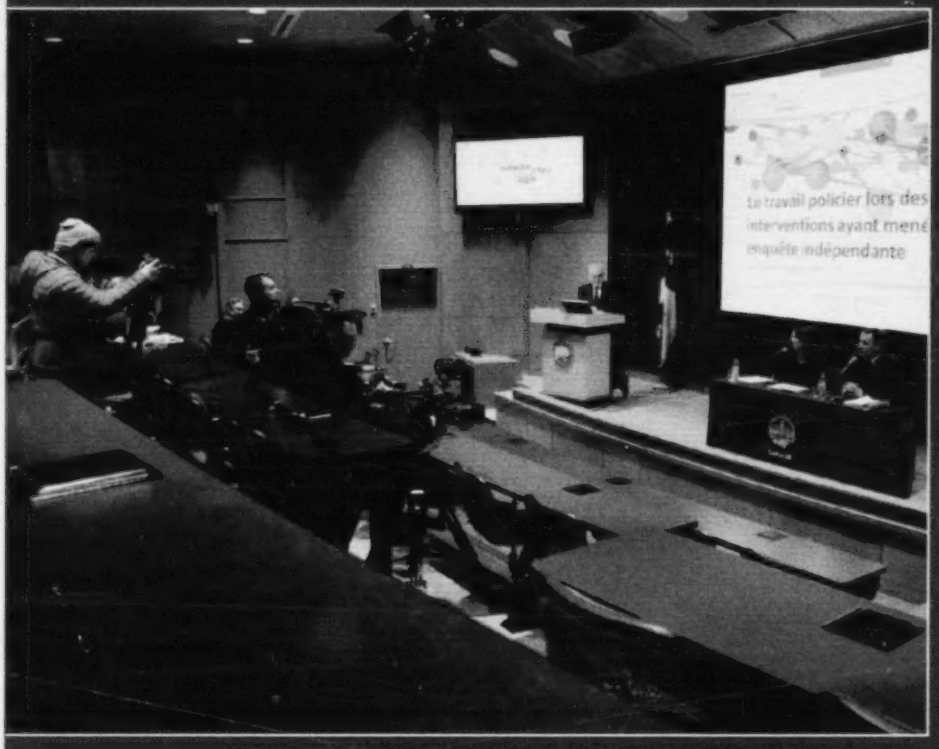
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

	Éléments de réponse
Liste des sections ou sites Web pas encore conformes	L'intranet de l'École nationale de police du Québec est accessible depuis sa refonte, finalisée en mai 2014. Le site Internet de l'École est également accessible. Une page sur l'accessibilité a d'ailleurs été créée sur le site : http://www.enpq.qc.ca/accessibilite.html. Cependant, une attention particulière devra être portée sur les contenus .pdf, .jpeg et vidéo. En effet, bien que le système de gestion des contenus soit accessible, le personnel engagé dans la production des contenus n'est pas formé en accessibilité pour le moment : • Production des contenus .pdf (tableaux, etc.); • « Alt » image; • Description complète des diagrammes et schémas; • Métadonnées; • Transcription ou sous-titrage des vidéos.
Prévision d'une refonte	☐ Oui ☒ Non Les sites Internet et intranet de l'École ont fait l'objet d'une révision pour répondre aux normes.
Réalisation d'un audit de conformité	☒ Oui ☐ Non Tant le site Internet que l'intranet ont été réalisés en collaboration avec le Centre de compétences Web du Centre de services partagés du Québec. Dans les deux cas, le système de gestion des contenus (CMS) Typo3 a été sélectionné, notamment en fonction de l'accessibilité. Chaque fonctionnalité livrée a été validée par un expert en accessibilité Web. Cependant, aucun audit de conformité n'a été réalisé pour les contenus .pdf, .jpeg, vidéos et textes ajoutés dans le CMS.
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	Tant pour le site Internet que l'intranet, la principale réalisation pour la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité d'un site Web (SGQRI) a été l'implantation d'un système de gestion des contenus, soit Typo3. Dans les deux cas, la refonte était totale. Ainsi, une attention particulière a été portée : • Aux choix graphiques (couleurs, typographie, grosseurs de caractère); • À l'ergonomie; • À l'utilisation de balises; • À la simplification de la navigation (plan de site, libellé explicite des liens, restructuration des contenus); • À la rédaction des contenus. L'École s'assure également de tenir compte de l'accessibilité dans l'actualisation de ses autres portails de diffusion. C'est le cas du nouveau logiciel du Carrefour de l'information et du savoir (CIS) pour lequel la maquette de la page d'accueil a été validée par le Centre de compétences Web.
Liste des obstacles et situations particulières	Au cours du développement du site Internet et de l'intranet, une attention particulière a été portée aux normes d'accessibilité SGQRI. Ainsi, l'équipe de projet a toujours misé sur la recherche de solutions alternatives lorsqu'un obstacle était rencontré.
Élaboration d'un plan d'action	☐ Oui ☒ Non À ce stade-ci, aucun plan d'action n'a été réalisé par l'organisation.

Démarche de sensibilisation et de formation	☒ Oui ☐ Non Pour le moment, une démarche de sensibilisation a été effectuée auprès des webmestres. Ceux-ci ont également suivi une formation complémentaire en rédaction Web.
Ressources mises à contribution	Le site Internet développé en 2012 a été réalisé en collaboration avec le Centre de services partagés du Québec, plus précisément le Centre de compétences Web (CCW). Comme mentionné sur la page « Accessibilité » du site, les outils suivants ont été utilisés pour l'évaluation de l'accessibilité : • Valideur du W3C; • Firefox 11; • Firebug 1.8.4; • Firefox Accessibility Extension 1.5.7.1; • Web Developper 1.1.9; • Internet Explorer 6, 7, 8 et 9; • Web Accessibility Toolbar 1.2; • Color Contrast Analyser 2.2a; • Jaws 11; • NVDA 2012.1. Le site intranet a également été réalisé en collaboration avec le CCW. La vérification de la conformité du site aux standards gouvernementaux sur l'accessibilité a été réalisée à l'aide d'évaluations techniques du code HTML et d'évaluations fonctionnelles avec des lecteurs d'écran : • Accessibility Evaluator for Firefox 1.5.7.1; • Color Contrast Analyser 2.2a; • Firebug 1.11.4; • Jaws 11; • NVDA 2013.1; • Valideur du W3C; • Web Accessibility Toolbar 1.2; • Web Developper 1.2.5; • Opquast Desktop 0.7.4.
Existence d'un cadre de gouvernance	☐ Oui ☒ Non À ce stade-ci, aucun cadre de gouvernance définissant les responsabilités n'a été réalisé par l'organisation.

http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-informationnelles/standards-sur-laccessibilite-du-web/#c3750

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2016



Conférence de presse

ENPQ

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

ÉTATS FINANCIERS

DE L'EXERCICE CLOS LE

30 JUIN 2016

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION 3

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT 4

ÉTATS FINANCIERS

État des résultats et de l'excédent cumulé 5

État de la situation financière 6

État de la variation de la dette nette 7

État des flux de trésorerie 8

Notes complémentaires ..... 9 à 19

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec (l'École) ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles internes conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

La direction de l'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité administratif, dont certains membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'École, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité administratif pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Yves Guay

Yves Guay
Directeur général

Nathalie Bournival, CPA, CA

Nathalie Bournival, CPA, CA
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 27 octobre 2016

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'École nationale de police du Québec, qui comprend l'état de la situation financière au 30 juin 2016, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation de la dette nette et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers
La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur
Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion
À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2016, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,

Jean-Pierre Fiset, CPA auditeur, CA
Vérificateur général adjoint

Montréal, le 27 octobre 2016

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
De l'exercice clos le 30 juin 2016

	2016 Budget (note 3)	2016 Réel	2015 Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 4)	14 007 771 $	**13 932 437 $**	14 085 028 $
Formation (note 5)	9 362 179	**8 419 869**	8 406 764
Hébergement (note 5)	4 524 137	**3 820 219**	3 349 142
Subvention du gouvernement du Québec	5 395 300	**5 770 300**	4 296 725
Ventes de services	837 595	**1 432 313**	949 738
Intérêts	25 000	**46 314**	72 908
Autres	420 034	**447 817**	323 385
	34 572 016	**33 869 269**	31 483 690
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 6)	20 171 381	**19 876 291**	19 830 758
Loyer – Société québécoise des infrastructures	9 594 787	**8 357 453**	8 185 118
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 7)	1 950 540	**1 842 755**	1 670 734
Services professionnels	1 717 404	**1 598 452**	1 357 479
Transport et communication	484 047	**510 861**	494 643
Entretien et réparations	300 693	**273 793**	257 604
Location de matériel et autres	268 164	**116 343**	125 435
Amortissement des immobilisations corporelles	1 085 000	**1 036 085**	1 086 472
	35 572 016	**33 612 033**	33 008 243
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	(1 000 000)	**257 236**	(1 524 553)
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	2 569 716	**2 569 716**	4 094 269
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	1 569 716 $	**2 826 952 $**	2 569 716 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
Au 30 juin 2016

	2016	2015
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	**288 149 $**	107 699 $
Créances	**3 861 146**	2 465 519
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	**5 395 300**	5 895 300
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	**9 528 356**	9 498 099
Deuxième versement	**4 494 741**	4 405 396
	23 567 692	22 372 013
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 8)	**1 700 000**	1 700 000
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	**2 783 839**	1 554 936
Autres charges à payer	**1 209 179**	1 464 834
Revenus reportés		
Contributions des corps de police	**10 517 322**	10 427 621
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	**4 046 475**	4 421 475
Autres	**844 455**	932 647
Provision pour vacances	**1 482 223**	1 482 503
Provision pour congés de maladie (note 9)	**1 920 323**	1 892 205
	24 503 816	23 876 221
DETTE NETTE	**(936 124)**	(1 504 208)
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 10)	**2 349 670**	2 598 957
Stocks	**271 581**	374 032
Loyer payé d'avance	**947 368**	1 000 000
Charges payées d'avance	**194 457**	100 935
	3 763 076	4 073 924
EXCÉDENT CUMULÉ	**2 826 952 $**	2 569 716 $

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 12)
ÉVENTUALITÉS (note 15)
ÉVÉNEMENT POSTÉRIEUR À LA DATE DES ÉTATS FINANCIERS (note 16)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,

Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration

Yves Guay
Directeur général

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA VARIATION DE LA DETTE NETTE
De l'exercice clos le 30 juin 2016

	2016 Budget (note 3)	2016 Réel	2015 Réel
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	(1 000 000) $	**257 236** $	(1 524 553) $
Acquisition d'immobilisations corporelles	(1 774 517)	**(816 520)**	(682 096)
Amortissement des immobilisations corporelles	1 085 000	**1 036 085**	1 086 472
Perte à la cession d'immobilisations corporelles		**29 722**	–
	(689 517)	**249 287**	404 376
Acquisition de stocks		**(215 783)**	(322 781)
Augmentation d'un loyer payé d'avance		–	(1 000 000)
Augmentation de charges payées d'avance		**(194 114)**	(100 935)
Consommation des stocks		**318 234**	279 489
Utilisation d'un loyer payé d'avance		**52 632**	–
Utilisation de charges payées d'avance		**100 592**	9 275
		61 561	(1 134 952)
AUGMENTATION DE LA DETTE NETTE / DIMINUTION DES ACTIFS FINANCIERS NETS	(1 689 517)	**568 084**	(2 255 129)
(DETTE NETTE) ACTIFS FINANCIERS NETS AU DÉBUT DE L'EXERCICE	(1 504 208)	**(1 504 208)**	750 921
DETTE NETTE À LA FIN DE L'EXERCICE	(3 193 725) $	**(936 124)** $	(1 504 208) $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
De l'exercice clos le 30 juin 2016

	2016	2015
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent (déficit) de l'exercice	**257 236 $**	(1 524 553) $
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	**1 036 085**	1 086 472
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	**29 722**	–
Loyer payé d'avance	**52 632**	(1 000 000)
Charges payées d'avance	**(93 522)**	(91 660)
	1 024 917	(5 188)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :		
Créances	**(1 395 627)**	821 683
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	**500 000**	(2 144 100)
Contributions des corps de police à recevoir	**(119 602)**	242 044
Charges à payer et frais courus	**1 080 673**	73 468
Revenus reportés	**(373 491)**	1 540 758
Provision pour vacances	**(280)**	56 394
Provision pour congés de maladie	**28 118**	170 176
Stocks	**102 451**	(43 292)
	(177 758)	717 131
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	**1 104 395**	(812 610)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	**(923 945)**	(930 590)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Nouveaux emprunts à court terme et flux de trésorerie liés aux activités de financement	**–**	1 700 000
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE	**180 450**	(43 200)
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	**107 699**	150 899
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	**288 149 $**	107 699 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

1. STATUT CONSTITUTIF ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, exception faite de la formation acquise dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales en techniques policières.

L'École offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle offre en outre des activités de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

Dans le cadre de l'élaboration de ses programmes de formation initiale, l'École consulte, s'il y a lieu, des établissements d'enseignement universitaire relativement à la reconnaissance de ces programmes comme étant de niveau universitaire.

En vertu de l'article 984 de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, c. I-3) et de l'article 149 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.R.C., 1985, 5e suppl.), l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. L'utilisation de toutes autres sources de principes comptables généralement reconnus est cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimation

La préparation des états financiers de l'École, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige que la direction ait recours à des estimations et des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des charges de l'exercice présenté dans les états financiers. Des estimations et hypothèses ont été utilisées pour évaluer les principaux éléments, tels que la durée de vie utile des immobilisations et l'évaluation des provisions pour vacances et pour congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions établies par la direction.

État des gains et pertes de réévaluation

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur ni libellé en devises.

Instruments financiers

La trésorerie, les créances (à l'exception des taxes à la consommation), la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et les contributions des corps de police à recevoir sont classées dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers (suite)

Les emprunts à court terme, les charges à payer et frais courus (à l'exception des avantages sociaux à payer et des taxes à la consommation) ainsi que la provision pour vacances sont classés dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Les coûts de transaction sont ajoutés à la valeur comptable des éléments classés dans la catégorie des instruments financiers évalués au coût ou au coût après amortissement lors de leur comptabilisation initiale.

Revenus

Les contributions des corps de police sont constatées à titre de revenus de l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Les revenus de subvention du gouvernement du Québec sont constatés dans l'exercice au cours duquel surviennent les faits qui donnent lieu à ces revenus, dans la mesure où elles sont autorisées, que l'École a satisfait à tous les critères d'admissibilité, s'il en est, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elles sont présentées en revenus reportés lorsque les modalités imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Elles sont comptabilisées en revenus à mesure que les conditions relatives au passif sont remplies.

Les revenus provenant de la formation, de l'hébergement, des ventes de services, des intérêts et les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Charges

Régimes de retraite
La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interemployeurs à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Actifs financiers

Trésorerie
La trésorerie se compose du solde bancaire.

Passif

Revenus reportés
Le revenu reporté relatif aux contributions des corps de police représente la portion des contributions pour les services qui seront rendus lors de l'exercice subséquent, puisque les contributions annuelles sont exigibles au 30 juin et couvrent la période du 1er avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention du gouvernement du Québec – loyer représente le montant reçu de ce dernier afin de financer la charge de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus de formation et d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Provision pour vacances
Aucun calcul d'actualisation n'est jugé nécessaire puisque la direction estime que les vacances accumulées seront prises dans l'exercice suivant.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Provision pour congés de maladie
Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la direction. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle.

Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Actifs non financiers

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

Immobilisations corporelles
Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier, équipements et matériel pédagogique	3 à 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 à 10 ans
Équipements informatiques	3 ans
Progiciels et logiciels	3 et 5 ans
Infrastructure informatique et réseau de télécommunication	5 à 10 ans

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans les résultats. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est permise.

Stocks
Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués au moindre du coût historique et du coût de remplacement. Le coût est établi selon la méthode du coût spécifique.

Loyer et charges payés d'avance
Le loyer et les charges payés d'avance représentent des débours effectués avant la fin d'exercice pour des services dont l'entité bénéficiera au cours du ou des prochains exercices. Ces montants sont imputés aux charges au moment où l'entité bénéficiera des services acquis.

Le loyer payé d'avance correspond au déboursé effectué au cours de l'exercice 2015 pour la construction d'un nouveau pavillon de formation, conformément à la décision du Conseil du trésor 211946 du 6 novembre 2012. Le montant est amorti selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la durée restante du bail, soit 133 mois.

3. BUDGET

Le budget présenté à l'état des résultats et de l'excédent cumulé ainsi qu'à l'état de la variation de la dette nette est celui qui a été approuvé au conseil d'administration du 9 avril 2015. Le 21 octobre 2015, le conseil d'administration a approuvé un budget modifié afin de tenir compte de la mise à jour des revenus et des charges selon un volume d'activités révisé et le traitement comptable du deuxième déboursé de 1 000 000 $ pour le nouveau pavillon de formation.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

4. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtone, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

	2016	2015
Contributions de l'année civile 2014 pour 3 mois	**3 505 774 $**	– $
Contributions de l'année civile 2013 pour 9 mois	**10 426 663**	–
Contributions de l'année civile 2013 pour 3 mois	–	3 475 874
Contributions de l'année civile 2012 pour 9 mois	–	10 609 154
	13 932 437 $	14 085 028 $

5. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		**Hébergement**	
	2016	2015	**2016**	2015
Formation aux aspirants policiers	**3 278 415 $**	3 177 786 $	**1 861 299 $**	1 670 079 $
Formation aux policiers	**3 069 968**	2 224 329	**689 708**	375 737
Formation sur mesure	**1 528 829**	2 483 316	**384 970**	638 337
Formation aux autochtones	**442 837**	491 665	**128 332**	103 506
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	**99 820**	29 668	**43 531**	21 605
Services aux collectivités, cafétéria	–	–	**712 379**	539 878
	8 419 869 $	8 406 764 $	**3 820 219 $**	3 349 142 $

6. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2016	2015
Employés de l'École	**17 586 058 $**	17 238 230 $
Policiers municipaux	**1 230 765**	1 380 890
Policiers – Sûreté du Québec	**597 328**	739 572
Formateurs et conférenciers	**462 140**	472 066
	19 876 291 $	19 830 758 $

7. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2016	2015
Matériel pédagogique	**1 028 829 $**	937 932 $
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	**690 944**	634 317
Fournitures de bureau	**122 982**	98 485
	1 842 755 $	1 670 734 $

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

8. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2017, à contracter auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 $.

Au 30 juin 2016, la marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, s'élevait à 1 700 000 $ (2015 : 1 700 000 $). Elle porte intérêt au taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %, lequel taux d'intérêt était de 1,18 % au 30 juin 2016 (2015 : 1,29 %).

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 $ auprès d'une institution financière dont l'entente prend fin en décembre 2016, portant intérêt au taux préférentiel moins 0,5 %. Aux 30 juin 2016 et 2015, cette dernière n'était pas utilisée.

9. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE

L'École dispose d'un programme d'accumulation des congés de maladie. Ce programme donne lieu à des obligations à long terme dont les coûts sont assumés en totalité par l'École.

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées des congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela, jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours.

Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite. Actuellement, ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin :

	2016	2015
Taux de croissance annuelle des salaires	**2,50 %**	2,75 %
Taux d'actualisation	**2,58 %**	2,30 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	**10 ans**	10 ans

Le tableau suivant présente les variations de la provision au cours de l'exercice :

	2016	2015
Solde au début de l'exercice	**1 892 205 $**	1 722 029 $
Charges de l'exercice	**400 828**	640 565
Prestations versées au cours de l'exercice	**(372 710)**	(470 389)
Solde à la fin de l'exercice	**1 920 323 $**	1 892 205 $

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

10. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Mobilier, équipements et matériel pédagogique	Matériel roulant	Améliorations locatives	Équipements informatiques	Progiciels et logiciels	Infrastructure informatique et réseau de télécommunication	2016 Total	2015 Total
Coût								
Solde au début	6 577 922 $	1 745 741 $	1 098 565 $	1 959 243 $	2 161 512 $	205 197 $	13 748 180 $	13 221 912 $
Acquisitions	608 775	80 413	10 938	24 989	2 867	88 538	816 520	682 096
Cessions et radiations	(482 543)	(57 738)	–	(211 544)	–	–	(751 825)	(155 828)
Solde à la fin	6 704 154 $	1 768 416 $	1 109 503 $	1 772 688 $	2 164 379 $	293 735 $	13 812 875 $	13 748 180 $
Amortissement cumulé								
Solde au début	5 220 113 $	1 285 447 $	996 630 $	1 690 254 $	1 921 725 $	35 054 $	11 149 223 $	10 218 579 $
Amortissement	537 864	174 530	29 574	159 816	85 979	48 322	1 036 085	1 086 472
Cessions et radiations	(452 821)	(57 738)	–	(211 544)	–	–	(722 103)	(155 828)
Solde à la fin	5 305 156 $	1 402 239 $	1 026 204 $	1 638 526 $	2 007 704 $	83 376 $	11 463 205 $	11 149 223 $
Valeur comptable nette au 30 juin 2016	**1 398 998 $**	**366 177 $**	**83 299 $**	**134 162 $**	**156 675 $**	**210 359 $**	**2 349 670 $**	**– $**
Valeur comptable nette au 30 juin 2015	1 357 809 $	460 294 $	101 935 $	268 989 $	239 787 $	170 143 $	– $	2 598 957 $

Au 30 juin 2016, des acquisitions d'immobilisations corporelles pour un montant de 42 549 $ (2015 : 149 974 $) sont inscrites aux autres charges à payer.

11. RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ). Ces régimes inter employeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1er janvier 2016, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 10,50 % à 11,12 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est demeuré à 14,38 % et le taux du RRMSQ est demeuré à 8 %.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

11. RÉGIMES DE RETRAITE (suite)

Les cotisations de l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi RRPE de 5,73 % aux 1er janvier 2014, 2015 et 2016 de la masse salariale admissible qui doit être versé dans la caisse des participants au RRPE et au RRAS. Un montant équivalent doit également être versé dans la caisse des employeurs. Ainsi, l'École verse un montant supplémentaire pour l'année civile 2016 correspondant à 11,46 % de la masse salariale admissible (11,46 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2015).

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 098 556 $ (2015 : 1 193 017 $). Elles incluent le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

12. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2019 pour la location de biens et de services pour un total de 110 225 444 $ (2015 : 122 094 300 $).

	Immeubles		**Biens et services**	
	2016	2015	**2016**	2015
2016	**– $**	10 295 037 $	**– $**	129 478 $
2017	**9 167 612**	9 295 037	**140 378**	88 780
2018	**9 167 612**	9 295 037	**63 517**	38 952
2019	**9 167 612**	9 295 037	**10 294**	1 609
2020	**9 167 612**	9 295 037	**–**	–
2021 et subséquemment	**73 340 897**	74 360 296	**–**	–
	110 011 345 $	121 835 481 $	**214 099 $**	258 819 $

L'École doit s'approvisionner pour certaines catégories d'achats auprès de fournisseurs ciblés par certains regroupements d'achats. Cette participation aux regroupements n'est pas un engagement formel car les achats s'effectuent selon les besoins engendrés par les activités de l'École.

Au début de la convention d'emphytéose avec la SQI, à titre de réserve structurale, la charge de loyer incluait une somme, par exercice, de 300 000 $, somme qui est passée à 376 000 $ par la suite et à 576 000 $ depuis l'exercice 2016. Ce montant est modifiable et évalué aux cinq ans selon les projets prévus et qualifiables dans la réserve structurale. Ces sommes versées annuellement sont cumulées et comptabilisées à la SQI et servent à payer des améliorations de nature structurale. La convention prévoit que l'École doit compenser tout montant déficitaire pendant la durée de l'entente et que le solde non décaissé lui sera remis au terme de cette dernière. La valeur de la réserve structurale s'élevait à 1 668 581 $ au 30 juin 2016 (2015 : 1 783 624 $). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs ni le solde de la réserve structurale à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

L'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises publiques contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. Les opérations entre apparentés présentées ci-dessous et celles divulguées dans les états financiers sont comptabilisées à la valeur d'échange. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

Le tableau suivant présente les opérations conclues avec ces apparentés :

	Ministère de la Sécurité publique		Autres apparentés	
	2016	2015	**2016**	2015
État des résultats et de l'excédent cumulé				
Revenus				
Contributions des corps de police	**5 077 930 $**	5 373 800 $	**– $**	– $
Formation	**1 656 466**	2 438 212	**1 049 988**	1 010 959
Hébergement	**705 394**	763 603	**232 435**	296 326
Ventes de services	**455 500**	213 112	**102 567**	147 719
Autres	**113 600**	56 980	**34 529**	31 472
	8 008 890 $	8 845 707 $	**1 419 519 $**	1 486 476 $
Charges				
Traitements et avantages sociaux	**281 532 $**	237 017 $	**116 117 $**	145 136 $
Matériel pédagogique, fournitures et autres	**-**	–	**7 835**	9 244
Services professionnels	**260**	35	**410 722**	383 547
Transport et communication	**4 322**	4 805	**32 878**	33 149
Entretien et réparations	**–**	–	**14 958**	35 585
Location de matériel et autres	**–**	–	**1 718**	6 921
	286 114 $	241 857 $	**584 228 $**	613 582 $
État de la situation financière				
Créances	**1 642 456 $**	447 378 $	**1 060 689 $**	694 654 $
Contributions des corps de police à recevoir	**5 033 615 $**	5 092 703 $	**– $**	– $
Contributions des corps de police reportées	**3 775 211 $**	3 819 527 $	**– $**	– $
Autres charges à payer	**5 727 $**	4 007 $	**24 525 $**	11 051 $

14. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

Dans le cours normal de ses activités, l'École est exposée à différents risques, notamment le risque de crédit, le risque de liquidité et le risque de marché.

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers et d'en minimiser les impacts potentiels.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

14. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et, de ce fait, amène l'autre partie à subir une perte financière. L'École est exposée au risque de crédit découlant de la possibilité que des parties manquent à leurs obligations financières, s'il y a concentration d'opérations avec une même partie ou concentration d'obligations financières de tierces parties ayant des caractéristiques économiques similaires et qui seraient affectées de la même façon par l'évolution de la conjoncture. Les instruments financiers qui exposent l'École à une concentration du risque de crédit sont composés de la trésorerie, des créances, de la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et des contributions des corps de police à recevoir. Leur valeur comptable représente l'exposition maximale de l'École au risque de crédit.

Le risque de crédit associé à la trésorerie est essentiellement réduit au minimum en s'assurant qu'elle est investie auprès d'institutions financières réputées.

Le risque de crédit associé aux créances, à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque de nombreux clients sont des entités gouvernementales ou municipales.

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles du crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement, municipaux et de moindre importance. Au 30 juin 2016, les montants à recevoir d'entités gouvernementales et municipales représentaient plus de 87 % du montant total recouvrable (2015 : 92 %).

Le tableau suivant présente le classement chronologique des créances (à l'exception des taxes à la consommation) au 30 juin 2016 :

	2016	2015
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	**3 137 394 $**	2 115 378 $
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	**215 235**	80 194
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	**139 060**	29 301
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	**312 583**	173 653
	3 804 272 $	2 398 526 $

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer, elle a été encaissée le 19 juillet 2016.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement recevable a été reçu le 30 juillet 2016 et le deuxième est recevable le 1er février 2017. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 10 août 2016.

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses. Selon les taux historiques de défaillance des comptes clients, l'École estime qu'il n'est pas nécessaire de comptabiliser une perte de valeur relative aux créances. Aucune provision pour créances douteuses n'a été jugée nécessaire par la direction aux 30 juin 2016 et 2015.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

14. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'École ne soit pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations liées à ses passifs financiers lorsqu'elles arrivent à échéance. Le risque de liquidité englobe également le risque que l'École ne soit pas en mesure de liquider ses actifs financiers au moment opportun à un prix raisonnable.

L'École finance ses charges de fonctionnement ainsi que l'acquisition et l'amélioration des immobilisations corporelles en combinant les flux de trésorerie provenant de ses activités de fonctionnement lesquels comprennent la subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec et les flux de trésorerie de financement. L'École respecte ses exigences en matière de liquidité en préparant et en surveillant les plans de financement et de charges, et en détenant des actifs financiers pouvant facilement être transformés en trésorerie.

L'École considère qu'elle détient suffisamment de trésorerie et de facilités de crédit afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable, le cas échéant.

L'échéance estimative des passifs financiers, soit les charges à payer et les frais courus excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation à payer, totalisant 3 071 811 $ au 30 juin 2016 (2015 : 2 413 367 $) est de moins de 90 jours (2015 : moins de 90 jours), et celle de la provision pour vacances totalisant 1 482 223 $ (2015 : 1 482 503 $) est de moins d'un an (2015 : moins d'un an).

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que le cours du marché ou que les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations du prix du marché. Le risque de marché comprend trois types de risque : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et l'autre risque de prix. L'École est seulement exposée au risque de taux d'intérêt.

Risque lié aux taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt s'entend du risque que la juste valeur des instruments financiers ou que les flux de trésorerie futurs associés à ces instruments fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché.

Au 30 juin 2016, l'École avait contracté une marge de crédit de 1 700 000 $ (2015 : 1 700 000 $) portant intérêt à un taux variable. Celle-ci a été remboursée le 25 juillet 2016 (2015 : 23 juillet 2015), donc l'École n'a pas été exposée de façon significative aux risques liés aux flux de trésorerie.

15. ÉVENTUALITÉS

Certains immeubles du campus sont touchés par la présence de pyrrhotite dans le béton. Cette substance peut provoquer le soulèvement et la fissuration de la dalle d'un immeuble. Des études et analyses périodiques sont entreprises afin de surveiller la situation. Une poursuite a été déposée le 21 juillet 2016 contre les entrepreneurs responsables de la construction de ces immeubles. Les sommes réclamées concernent les coûts estimés pour la reconstruction des bâtiments. La valeur des coûts de reconstruction est estimée à 5,2 millions de dollars. En date du 30 juin 2016, aucune reconstruction à court terme ayant une incidence défavorable sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École n'était requise.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2016

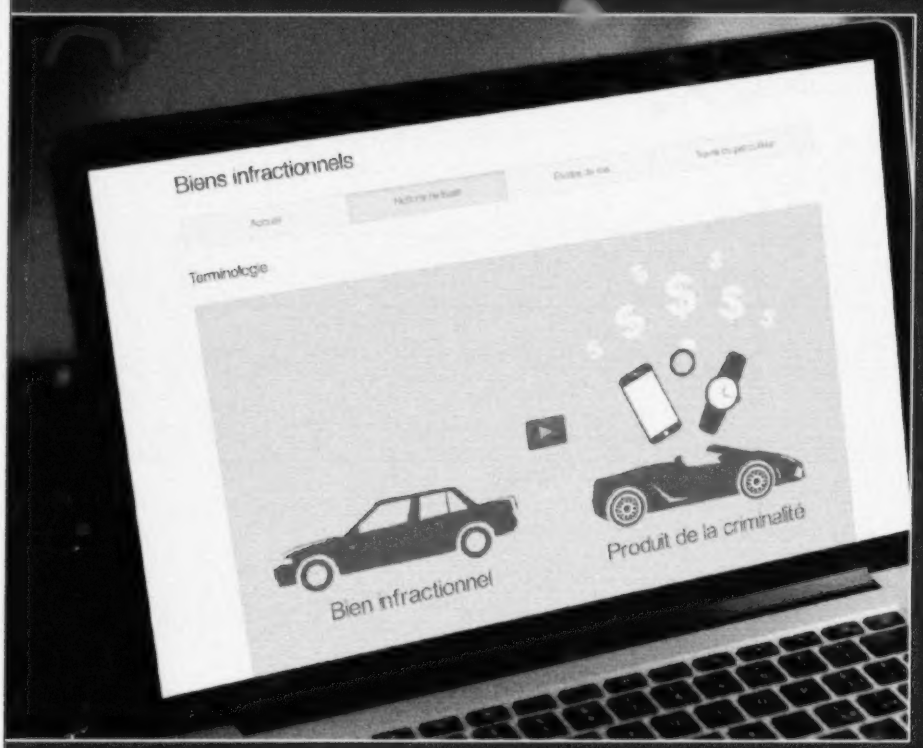
16. ÉVÉNEMENT POSTÉRIEUR À LA DATE DES ÉTATS FINANCIERS

Au cours du prochain exercice, l'École procédera à la signature d'une nouvelle entente de gestion avec la SQI afin d'inclure les obligations financières relatives à la construction d'un nouveau pavillon de formation et à la déconstruction du pavillon Marguerite-D'Youville. Nonobstant le fait que l'entente ne soit pas signée, les modalités sont prises en compte dans la charge locative ainsi que dans les obligations contractuelles.

17. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 2015 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2016.

Les statistiques



Formation en ligne sur les biens infractionnels

ENPQ

Statistiques sommaires des activités de formation

Tableau 32 Formations offertes	2015-2016 Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés *
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	648	312 228	636
Équivalence au PFIPG (5 jours)	s. o.	s. o.	9	324	s. o.
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	s. o.	4	32	s. o.
Mise à jour des compétences du PFIPG	s. o.	s. o.	1	32	s. o.
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour) (4 jours)	s. o.	s. o.	0	0	s. o.
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	19	459	27 085	63
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	11	333	15 162	
Enquête policière - BEI					
Programme de formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes	1	6	82	5 194	14
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	12	223	15 003	0
Total partiel – Formation initiale	**10**	**48**	**1 759**	**375 060**	**713**
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	18	139	5 320	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	836	3 069	53 335	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	233	1 056	13 020	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	110	548	20 065	s. o.
Enquête policière	s. o.	47	733	34 304	s. o.
Gestion policière	s. o.	20	203	3 994	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	**0**	**1 264**	**5 748**	**130 038**	
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	2	s. o.	13	6 305	13
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la Nation Crie en p.-g.	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	0	s. o.	0	0	0
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	s. o.	2	16	6
Équivalence constables spéciaux au PFIPG	s. o.	s. o.	4	128	4
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie, enquête et gestion)	s. o.	38	213	4 339	s. o.
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	s. o.	0	0	0	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	0	s. o.	0	0	0
Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	1	s. o.	24	9 216	19
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	0	s. o.	0	0	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	1	s. o.	4	640	4
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'Agence métropolitaine de transport (AMT)	0	s. o.	0	0	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	s. o.	0	0	0
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	s. o.	929	26 473	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	**4**	**38**	**1 189**	**47 117**	**46**
Total général des formations offertes à l'École	**14**	**1 350**	**8 696**	**552 215**	**759**

* Apprenant ayant répondu aux exigences menant à l'obtention d'un diplôme d'un programme de formation.

Note : Il est à noter que les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux de statistiques sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau 32 les données relatives aux cours de niveau universitaire qu'ils ont suivis pendant l'exercice pour les présenter distinctement dans les tableaux suivants.

Tableau 33 Fréquentation des cours universitaires	2015-2016			2014-2015		
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	s. o.	0	0	s. o.	0	0
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	6	82	5 194			
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	55	1 200	78 319	48	1 053	61 299
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	313	14 085	s. o.	299	13 455
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	30	s. o.	s. o.	15	s. o.
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	4	s. o.	s. o.	13	s. o.
Total de la fréquentation des cours universitaires	**61**	**1 629**	**97 598**	**48**	**1 380**	**74 754**

Tableau 34 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2015-2016		2014-2015	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	52	14	41	10
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	18	14	s. o.	s. o.
Programme court en enquête policière	241	63	266	65
Programme court en gestion policière	64	0	38	2
Certificat en intervention policière	31	6	60	34
Certificat en enquête policière	210	7	119	14
Certificat en gestion policière	44	5	47	8
Baccalauréat en sécurité publique	76	9	81	0
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	**736**	**118**	**652**	**133**

Tableau 35

Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne)

Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes

	Activités de formation offertes 2015-2016 (%)										
	Par l'École sur le campus	%	Par l'École hors établissement	%	En déconcentration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ	%	À titre indicatif [1] En ligne	%	À distance (Antenne)	%	Nombre d'heures-pers. (100%)
FORMATION INITIALE											
Patrouille-gendarmerie	312 616	100 %	0	0 %	0	0 %	*29 160*	*9 %*		*0 %*	312 616
Enquête policière	26 653	63 %	15 594	37 %	0	0 %	*1 755* [2]	*4 %*	*0*	*0 %*	42 247
Programme de formation des enquêteurs du BEI	1 456	28 %	3 738	72 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	5 194
Gestion policière	10 857	72 %	4 146	28 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	15 003
Total partiel	**351 582**	**94 %**	**23 478**	**6 %**	**0**	**0 %**	***30 915***	***13 %***	***0***	***0 %***	**375 060**
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL											
Patrouille-gendarmerie	39 090	43 %	2 955	3 %	49 695	54 %	*87*	*0 %*	*0*	*0 %*	91 740
Enquête policière	26 052	76 %	8 252	24 %	0	0 %	*1 237*	*4 %*	*0*	*0 %*	34 304
Gestion policière	2 783	70 %	1 211	30 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	3 994
Total partiel	**67 925**	**52 %**	**12 418**	**10 %**	**49 695**	**38 %**	***1 324***	***4 %***	***0***	***0 %***	**130 038**
PREMIÈRES NATIONS											
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (autochtone)	6 449	100 %	0	0 %	0	0 %	*533*	*8 %*	*0*	*0 %*	6 449
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la Nation Crie en patrouille-gendarmerie	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme de formation initiale de constable spécial	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Perfectionnement professionnel – Patrouille-gendarmerie	2 496	70,3 %	1 012	28,5 %	44	1,2 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	3 552
Perfectionnement professionnel – Enquête policière	495	72 %	196	28 %	0	0 %	*7*	*1 %*	*0*	*0 %*	691
Perfectionnement professionnel – Gestion policière	96	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	96
Total partiel	**9 536**	**88,4 %**	**1 208**	**11,2 %**	**44**	**0,4 %**	***540***	***9 %***	***0***	***0 %***	**10 788**
AUTRES CLIENTÈLES											
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme d'intégration fonction agent des services correctionnels	8 256	90 %	960	10 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	9 216
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	640	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	640
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	3 920	41,4 %	4 937	52,2 %	603	6,4 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	9 460
Perfectionnement professionnel – Enquête	10 965	100 %	3	0 %	0	0 %	*3*	*0,03 %*	*0*	*0 %*	10 968
Perfectionnement professionnel – Gestion	3 615	59,8 %	2 430	40,2 %	0	0,0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	6 045
Total partiel	**27 396**	**75,4 %**	**8 330**	**22,9 %**	**603**	**1,7 %**	***3***	***0 %***	***0***	***0 %***	**36 329**
TOTAL	**456 439**	**82,7 %**	**45 434**	**8,2 %**	**50 342**	**9,1 %**	**32 782**	**6 %**	**0**	**0,0 %**	**552 215**

[1] Il est à noter que les heures qui sont réalisées par le mode en ligne ou à distance sont incluses dans les activités de formation.

[2] Dans le cadre du programme de formation initiale en gestion policière, le cours *Éléments d'éthique appliquée* (ETA-100) peut être en partie suivi en ligne.

Participation des clientèles

Statistiques de la clientèle des corps de police du Québec

Tableau 36 Formations offertes	2015-2016 Nombre d'inscriptions	2015-2016 Nombre d'heures-pers.	2014-2015 Nombre d'inscriptions	2014-2015 Nombre d'heures-pers.	Écart selon le nombre d'heures-pers.			
FORMATION INITIALE							%	
Patrouille-gendarmerie	662	312 616	656	308 213	↑	4 403	1,4 %	
Enquête policière	792	42 247	750	40 139	↑	2 108	5,3 %	
Enquête policière - BEI	82	5 194	0	0	↑	5 194	0,0 %	
Gestion policière	223	15 003	201	12 251	↑	2 752	22,5 %	❶
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL								
Patrouille-gendarmerie	4 673	86 420	6 767	83 464	↑	2 956	3,5 %	
Enquête policière	733	34 304	327	13 829	↑	20 475	148,1 %	❷
Gestion policière	203	3 994	132	2 524	↑	1 470	58,2 %	
Formation en pédagogie	139	5 320	117	4 840	↑	480	9,9 %	

❶ Reprise de la demande au niveau de la formation de superviseur.

❷ Les formations *Enquête sur les crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants* (CRI-1021), *Introduction à la surveillance physique auxiliaire* (ENQ-1029) et *Gestion des informateurs* (ENQ-2028) ont connu les hausses les plus importantes. Il est à noter que 24 % de la formation en enquête au perfectionnement professionnel a été offerte en hors établissement.

Statistiques de la clientèle des Premières Nations

Tableau 37 Formations offertes	2015-2016 Nombre d'inscriptions	2015-2016 Nombre d'heures-pers.	2014-2015 Nombre d'inscriptions	2014-2015 Nombre d'heures-pers.	Écart selon le nombre d'heures-pers.			
FORMATION INITIALE							%	
Patrouille-gendarmerie	15	6 449	12	5 706	↑	743	13,0 %	
Constables spéciaux	0	0	0	0		0		
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la Nation Crie en patrouille-gendarmerie	0	0	2	951	↓	951		
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL								
Patrouille-gendarmerie	152	2 952	231	4 316	↓	1364	31,6 %	❶
Enquête policière	45	691	26	664	↑	27	4,1 %	
Gestion policière	1	96	26	208	↓	112	53,8 %	❶
Formation en pédagogie	15	600	0	0	↑	600		

❶ Diminution de la demande des clients.

Statistiques des autres clientèles

Tableau 38	2015-2016		2014-2015					
Formations offertes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Écart selon le nombre d'heures-pers.		%	
FORMATION INITIALE								
Contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)	0	0	0	0				❶
Constables spéciaux du MSP	0	0	0	0				❶
Agents des services correctionnels	24	9 216	216	82 944	↓	73 728	88,9 %	❶
Inspecteurs de la STM	0	0	0	0				❶
Actualisation des inspecteurs de la STM	0	0	0	0				❶
Moniteurs en convoyage de biens de valeur	4	640	0	0	↑	640		
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	0	12	4 914	↓	4 914		❶
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0	0	0				❶
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL								
Intervention en sécurité publique[1]	545	9 460	391	6 828	↑	2632	38,5 %	❷
Enquête	266	10 968	234	10 273	↑	695	6,8 %	❷
Gestion	118	6 045	143	6 000	↑	45	0,8 %	

❶ Absence ou diminution en raison du contexte budgétaire des clients.

❷ Demande de formation liée avec le retour ou l'arrivée de nouvelles clientèles comme : le Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal, le ministère des Ressources naturelles et de la Faune, la Régie du bâtiment du Québec, les centres jeunesse, la Police militaire canadienne, etc.

[1] Incluant intervention physique, pédagogie, sécurité routière, etc.

Statistiques diverses

Tableau 39 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu[1] Secteurs d'activité	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	Taux de satisfaction	Nombre de répondants[2]	Taux de satisfaction	Nombre de répondants[2]	Taux de satisfaction	Nombre de répondants[2]
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	85 %	162	88 %	539	88 %	413
Formation initiale en enquête policière	93 %	142	92 %	97	92 %	167
Formation initiale en gestion policière	94 %	63	85 %	35	89 %	77
Perfectionnement professionnel policier	94 %	344	91 %	238	94 %	1 080
Formation des formateurs	89 %	112	94 %	106	94 %	195
Formation Premières Nations	96 %	67	96 %	72	93 %	49
Formation services correctionnels MSP	96 %	245	93 %	393	92 %	1 066
Formation sur mesure	93 %	571	92 %	645	95 %	939
MOYENNE PONDÉRÉE[3]	88,8 %	1 706	90,1 %	2 125	90,5 %	3 986 *

[1] Le taux de satisfaction de la clientèle est calculé à partir des évaluations des enseignements. Contenus : approche pédagogique employée, encadrement, moyens d'évaluation, qualités des formateurs, appréciation générale de la formation.

[2] Le nombre de répondants varie d'un secteur d'activité à l'autre. Toute comparaison doit être effectuée avec prudence.

[3] La moyenne de la satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu est pondérée en fonction du chiffre d'affaires généré par chacun des secteurs d'activité.

*Erratum : Dans le *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, on aurait dû lire 3 986 plutôt que 3 909. Ce changement n'a toutefois pas d'incidence sur la moyenne pondérée.

Tableau 40 Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2015-2016	2014-2015	2013-2014
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	439	340	497
Appréciation par simulation (APS)	403	242	264
Tests psychométriques	176	118	154
Entrevues structurées	91	73	53
Évaluation de potentiel de gestion (SQ)	-	-	115
Évaluation des compétences en gestion (profil)	14	10	10
Tests d'entrée du PFIPG	814	871	932
Formation - Connaissance de soi	52	s. o.	s. o.
Prévention des impacts - Séance d'information	112	s. o.	s. o.
CAP-0002 Prévention des impacts psychologiques (cadre)	45	s. o.	s. o.
CAP-0003 Prévention des impacts psychologiques (superviseur)	209	s. o.	s. o.
CAP-1001 Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	26	s. o.	s. o.
CAP-1002 Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	7	s. o.	s. o.
CAP-1003 Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	3	s. o.	s. o.

Note : Les quantités des services offerts par le CECAP varient en fonction des demandes des clients et sont présentées en nombre de candidats.

Tableau 41 Statistiques sur les autres activités organisées par l'École sous diverses coordinations	2015-2016			2014-2015			2013-2014		
	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants
Services aux collectivités									
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	14	17	1 668	13	18	1 794	24	31	2 432
Réunions	91	105	1 188	64	72	906	104	109	1 734
Cérémonies – Formation sur mesure*	1	1	200	6	6	1 540	8	8	2 475
Activités de formation tenues à l'École	36	210	1 130	33	150	895	56	291	1 258
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.)	32	54	1 328	27	38	1 009	22	29	862
TOTAL	174	387	5 514	143	284	6 144	214	468	8 761
Direction de la formation policière et Direction des affaires institutionnelles et des communications									
Séminaire sur les entrevues de suspect (CNF-0037)	1	1	126		s. o.			s. o.	
Séminaire sur la radicalisation au Québec (CNF-0038)	1	1	180		s. o.			s. o.	
Séminaire sur l'intervention policière auprès des personnes aînées dans un contexte de maltraitance (CNF-0040)	1	1	90		s. o.			s. o.	
Séminaire sur la capacité de conduite affaiblie par la drogue (CNF-0042)	1	1	130		s. o.			s. o.	
Séminaire d'actualisation des compétences en entrevue d'enquête	1	1	55		s. o.			s. o.	
TOTAL	5	5	581	28	30	1 315	6	9	901
Direction des activités et de la formation sur mesure									
Formation autochtone									
Cérémonies autochtones	2	2	230	2	2	230	2	2	300
Formation sur mesure									
Séminaire sur la diversité et le profilage (CNF-0032)	1	0,5	14		s. o.			s. o.	
Séminaire sur la rédaction de rapports (CNF-0033)	1	0,5	14		s. o.			s. o.	
L'utilisation d'Internet et des médias sociaux en contexte d'enquête (CNF-0034)	2	1	50		s. o.			s. o.	
Séminaire – La formation initiale du policier : principes fondamentaux et dynamique d'intervention (CNF-0036)	2	2	22		s. o.			s. o.	
Journée d'information pour les collèges – Rédaction de rapports et de formulaires (CNF-0041)	1	1	10		s. o.			s. o.	
Séminaire visant à initier les procureurs quant aux spécificités liées à l'étude des enquêtes indépendantes	1	1,25	28		s. o.			s. o.	
TOTAL	8	6,25	138	0	5	350	14	10	772

* Une seule cérémonie de remise des attestations à la 30e promotion des agents des services correctionnels.

Tableau 42 Plaintes et recours administratifs	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	4	4	5	5	4	4
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	4	3	3	3	4	2

Hébergement

Les 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits, effectuent un stage de 15 semaines à l'École. En 2015-2016, on constate une augmentation de 816 jours d'hébergement, liée à deux jours additionnels au calendrier scolaire de l'année budgétaire 2015-2016 ainsi qu'aux variations des journées d'absence pour cause de maladie, de blessure ou d'abandon.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2015-2016, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 24 564 jours d'hébergement, comparativement à 21 141 lors de l'exercice précédent, soit une hausse de 3 423 jours d'hébergement (16,2 %).

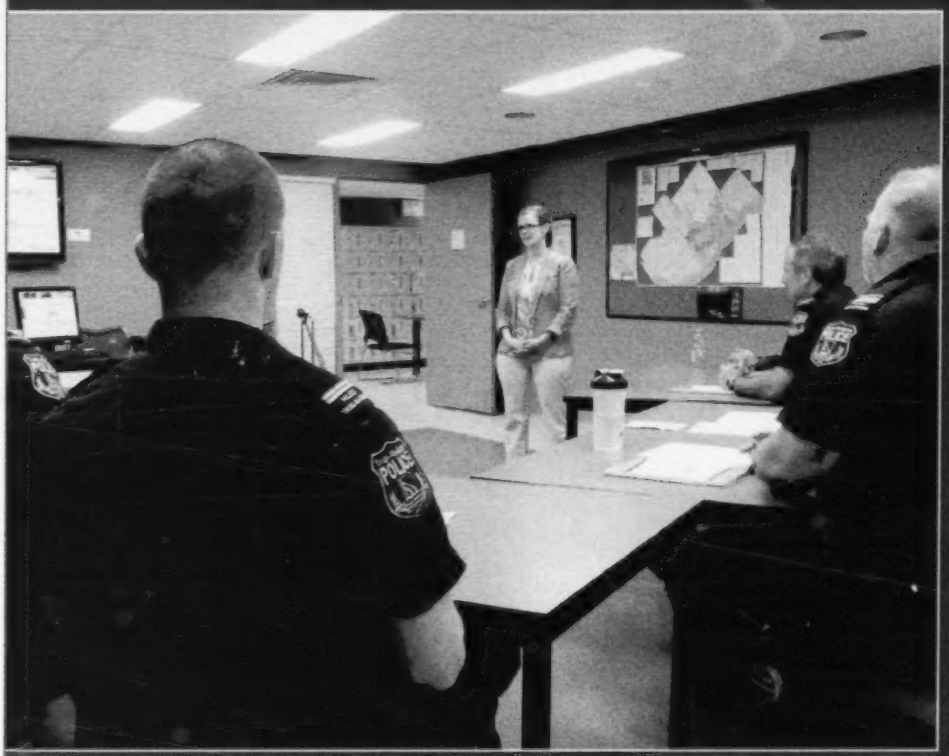
L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 70 639 jours d'hébergement comparativement à 66 400 en 2014-2015, ce qui représente globalement une augmentation de 4 239 jours d'hébergement (6,4 %).

Tableau 43 Journée d'hébergement selon les secteurs de formation	2015-2016 Nombre	2014-2015 Nombre	2013-2014 Nombre
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	46 075	45 259	45 431
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	*11 367*	*7 819*	*14 026*
Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres)	*5 832*	*8 015*	*14 484*
Services aux collectivités	*7 365*	*5 307*	*9 502*
Sous-total :	24 564	21 141	38 012
TOTAL	70 639	66 400	83 443

Selon le cadre de gestion budgétaire que nous trouvons sous la rubrique *Utilisation des ressources budgétaires et financières* (tableau 29), les résultats financiers du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités affichent des revenus de 4 130 k$ (70 639 jours) comparativement à 3 635 k$ (66 400 jours) en 2014-2015. L'augmentation des revenus s'explique d'une part par un léger retour des clientèles au perfectionnement policier et d'autre part par le retour au respect de la tenue vestimentaire.

Les services aux collectivités, dont le mandat est de louer les locaux et chambres disponibles, ont eu une augmentation de 2 058 jours d'hébergement, soit 38,8 % comparativement à 2014-2015.

Les annexes



Formation sur la prévention des impacts psychologiques

ENPQ

Liste des acronymes

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ACFAS	Association francophone pour le savoir
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AEC	Attestation d'études collégiales
AICP	Association internationale des chefs de police
AMT	Agence métropolitaine de transport
APSAM	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales »
BARRI	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
CAM	Coopérative des ambulanciers de la Mauricie
CCC	Comité consultatif clients
CCRI	Comité de concertation en ressources informationnelles
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CICC	Centre international de criminologie comparée
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
COT	Comité opérationnel en technopédagogie
CPRMV	Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CSE	Centre des savoirs et de l'expertise
DAFM	Direction des activités et de la formation sur mesure
DAIC	Direction des affaires institutionnelles et des communications
DDPS	Direction du développement pédagogique et des savoirs
DEC	Diplôme d'études collégiales
DFP	Direction de la formation policière
DFIPG	Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie
DRH	Direction des ressources humaines
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier
DPI	Dirigeant principal de l'information
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
ENA	Environnement numérique d'apprentissage
ENPQ	École nationale de police du Québec
FAQ	Foire aux questions
GARDESO	Groupe sur l'analyse, la recherche et le développement en source ouverte
GERN	Groupement européen de recherches sur les normativités
GES	Gaz à effet de serre
GRC	Gendarmerie royale du Canada
GTN-Québec	Groupe de travail québécois sur les normes et standards en TI pour l'apprentissage, l'éducation et la formation
ITIL	Information Technology Infrastructure Library
LGCE	Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État
LSJML	Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale

MOOC	*Massive Open Online Course*
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MRIF	Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
MSP	Ministère de la Sécurité publique
OIF	Organisation internationale de la francophonie
PARI	Programmation annuelle en ressources informationnelles
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles
PECR	Plateau d'exercice de combat rapproché
PECD	Programme d'évaluation et de classification des drogues
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PIFASC	Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels
PIV	Programme d'identification visuelle
PP	Perfectionnement professionnel
QVT	Qualité de vie au travail
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SGQRI	Standard du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du Web
SI	Sécurité de l'information
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SPVQ	Service de police de la Ville de Québec
SQ	Sûreté du Québec
SQI	Société québécoise des infrastructures
SRMTI	Service des ressources matérielles et des technologies de l'information
STM	Société de transport de Montréal
TJS	Test de jugement situationnel
UDM	Université de Montréal

Liste des comités liés à la mission de l'École

Comités externes
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
Comité-conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
Comité consultatif clients (ENPQ)
Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)
Comité COPS
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité d'examen des homicides intrafamiliaux
Comité d'harmonisation de la formation policière
Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)
Comité de concertation du Réseau canadien du savoir policier
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec (MSP)
Comité de gouvernance CPRC
Comité de pratiques policières sur la surveillance physique auxiliaire
Comité de pratiques policières sur le *Plan de lutte à l'intimidation*
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de sélection BEI
Comité de travail sur l'annonce de décès
Comité de travail témoins experts
Comité interministériel en matière d'agression sexuelle
Comité intersectoriel MSP/MELS recommandations du coroner – affaire Villanueva
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité provincial sur les interventions auprès des personnes présentant un problème de santé mentale
Comité santé police prévention (ITSS) (MSP)
Comité scientifique sur la maltraitance
Comité sur la conduite d'urgence (MSP)
Comité sur le partage de certains services policiers
Comité sur les caméras corporelles pour les policiers
Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle
Comité sur les pratiques policières
Comité sur les ressources humaines et l'apprentissage de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP)
Comité tactique ACCES alcool
Comité tactique ACCES tabac
Comité technique agent évaluateur
Comité technique en enquête policière
Comité technique en intervention tactique
Comité technique en intervention physique
Comité technique en tir
Comité technique FRANCOPOL – Comité des écoles
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Documentalistes/CFIS
Comité technique FRANCOPOL – Gestion démocratique des foules
Comité technique FRANCOPOL – Lutte contre la radicalisation
Comité technique provincial en emploi de la force

Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police
Comité technique sur la police communautaire
Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception
Comité technique sur le maintien et le rétablissement de l'ordre
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
Comité thématique séminaire Intersection MSP
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Conseil sur les services policiers du Québec
Programme canadien de sûreté et sécurité (PCSS), *Communities of Practice for Law Enforcement*
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)
Sous-comité : Développement d'une vidéo pour les intervenants en sécurité publique sur les risques d'ITSS
Sous-comité « Outils de sensibilisation/formation » vidéo de l'AITQ sur la cohérence des actions polices et programme de réduction des méfaits.
Sous-comité santé mentale
Sous-comité sur la révision des pratiques policières en matière de sécurité routière
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool
Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Table québécoise de la sécurité routière
Groupes de travail
Groupe d'experts stratégiques en sécurité publique (GESSP)
Groupe de liaison police (APSAM)
Groupe de travail FRANCOPOL portant sur l'élaboration d'un guide des pratiques inspirantes de lutte à la radicalisation
Groupe de travail portant sur la formation hors établissement des membres des groupes d'intervention tactique
Groupe de travail sur l'application réglementaire en matière de sécurité nautique
Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)
Groupe de travail sur la vitesse en milieu urbain
Groupe de travail sur le maintien des compétences des TQA (MSP)
Conseils d'administration
Bureau international et comité de direction FRANCOPOL
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil des sages de FRANCOPOL
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des professionnels de la sécurité routière
Association québécoise de criminalistique
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
International Association of Chiefs of Police
Regroupement des intervenants en matière d'agressions sexuelles (RIMAS)
Réseau canadien du savoir policier
Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
Réseau policier en accès et protection de l'information
State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec

Loi sur la police
(RLRQ, chapitre P-13.1, article 25)

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par :

a) **Administrateurs publics :** Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints.

b) **Conflit d'intérêts :** Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.

c) **Conflit d'intérêts indirect :** Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.

d) **École :** École nationale de police du Québec.

e) **Intérêt personnel :** Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.

f) **Lien de parenté :** Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes : conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce.

2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L.R.Q., c. M-30).

3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics.

4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École.

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action de ses principes généraux de gestion.

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :

1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;

2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;

3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

SECTION II
DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École.

§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations.

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions.

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné.

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École. Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé.

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

§4. Exclusivité des fonctions

16. L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

§5. Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un événement auquel il a participé.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

§6. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.

21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

§7. Charge publique élective et activités politiques

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.

23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.

27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public.

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif.

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.

30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.

31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.

34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.

35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

SECTION III
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. Autorité compétente

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause.

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public.

§2. Procédure

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

§3. Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

§4. Sanction

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours.

40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

SECTION IV
DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École http://www.enpq.qc.ca. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2015-2016.

REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Orientation gouvernementale 1

Renforcer la gouvernance du développement durable dans l'administration publique

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique	1. Favoriser une gestion efficace des documents papier et électroniques	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020, dont minimalement une par année	Production du plan d'action 2016-2020 durant l'exercice 2015-2016.
	2. Réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	
	3. Réaliser des activités visant une meilleure gestion du parc automobile et des déplacements des employés et clientèles de l'École	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	
	4. Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement de locaux	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	
	5. Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique et du matériel électronique de l'organisation	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Trois mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	
	6. Poursuivre la mise en place de mesures de gestion écoresponsable des événements et des communications de l'organisation	**Indicateur :** Pourcentage d'événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables **Cibles :** 75% des événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables	

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
	7. Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	**Indicateur :** Pourcentage d'acquisition faite de façon écoresponsable **Cibles :** 75 % d'acquisition faite de façon écoresponsable	
1.2 Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics	8. Élaborer et mettre en place un processus organisationnel appuyant la démarche de prise en compte des principes de développement durable	**Indicateur :** Mise en place d'un processus de prise en compte des principes de développement durable au sein de l'École **Cibles :** D'ici le 30 juin 2018	
1.5 Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial	9. Participation de l'École à la vie culturelle et au développement social de la région nicolétaine et du Québec	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	
1.6 Coopérer aux niveaux national et international en matière de développement durable, en particulier avec la Francophonie	10. Soutenir les activités visant le partage d'expertise du domaine policier dans le cadre du réseau FRANCOPOL	**Indicateur :** Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertise **Cibles :** Trois activités ou processus mis en place, dont une avant le 30 juin 2017	

Orientation gouvernementale 4

Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
4.1 Appuyer la reconnaissance, le développement et le maintien des compétences, particulièrement celles des personnes plus vulnérables	Faciliter l'accès en emploi à des policiers canadiens et des policiers autochtones sur le marché québécois	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Production du plan d'action 2016-2020 durant l'exercice 2015-2016.

Orientation gouvernementale 5

Améliorer par la prévention la santé de la population

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
5.1 Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie 5.2 Agir pour que les milieux soient plus sains et sécuritaires	Contribuer à la promotion de la santé et sécurité du personnel	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Production du plan d'action 2016-2020 durant l'exercice 2015-2016.

Orientation gouvernementale 6

Assurer l'aménagement durable du territoire et soutenir le dynamisme des collectivités

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
6.2 Renforcer les capacités des collectivités dans le but de soutenir le dynamisme économique et social des territoires	Former des partenariats avec les organismes municipaux et scolaires	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles** : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Production du plan d'action 2016-2020 durant l'exercice 2015-2016.

Objectifs gouvernementaux non retenus

L'article 17 de la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1) prévoit que les ministères et organismes doivent faire état des motifs pour lesquels un ou des objectifs de la stratégie gouvernementale de développement durable n'ont pas été retenus. L'École nationale de police du Québec identifie, dans la présente annexe, les objectifs n'ayant pas été retenus, en vertu de ces motifs :

- la mission de l'organisation ne lui permet pas de contribuer à l'atteinte de cet objectif (a)
- une autre action du Plan d'action de développement durable rejoint cet objectif gouvernemental (b)

Par ailleurs, bien qu'une action puisse viser plusieurs objectifs gouvernementaux, elle ne doit être associée qu'à un seul. L'École identifie donc les actions qui contribuent également aux objectifs gouvernementaux non retenus.

N°	Objectifs gouvernementaux non retenus	Motif	Information complémentaire
1.3	Favoriser l'adoption d'approches de participation publique lors de l'établissement et de la mise en œuvre des politiques et des mesures gouvernementales	(a)	
1.4	Poursuivre le développement des connaissances et de compétences en matière de développement durable dans l'administration publique	(b)	L'action 8 contribue également à l'atteinte de cet objectif.
2.1	Appuyer le développement des pratiques et des modèles d'affaires verts et responsables	(a)	
2.2	Appuyer le développement des filières vertes et des biens et services écoresponsables produits au Québec	(b)	L'action 7 contribue également à l'atteinte de cet objectif.
2.3	Favoriser l'investissement et le soutien financier pour appuyer la transition vers une économie verte et responsable	(a)	
2.4	Développer et mettre en valeur les compétences permettant de soutenir la transition vers une économie verte et responsable	(a)	
2.5	Aider les consommateurs à faire des choix responsables	(a)	
3.1	Gérer les ressources naturelles de façon efficiente et concertée afin de soutenir la vitalité économique et de maintenir la biodiversité	(a)	
3.2	Conserver et mettre en valeur la biodiversité, les écosystèmes et les services écologiques en améliorant les interventions et les pratiques de la société	(a)	
4.2	Appuyer et mettre en valeur les activités des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale qui contribuent à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités	(a)	
4.3	Appuyer et promouvoir le développement des mesures sociales et économiques pour les personnes en situation de pauvreté et les milieux défavorisés	(a)	

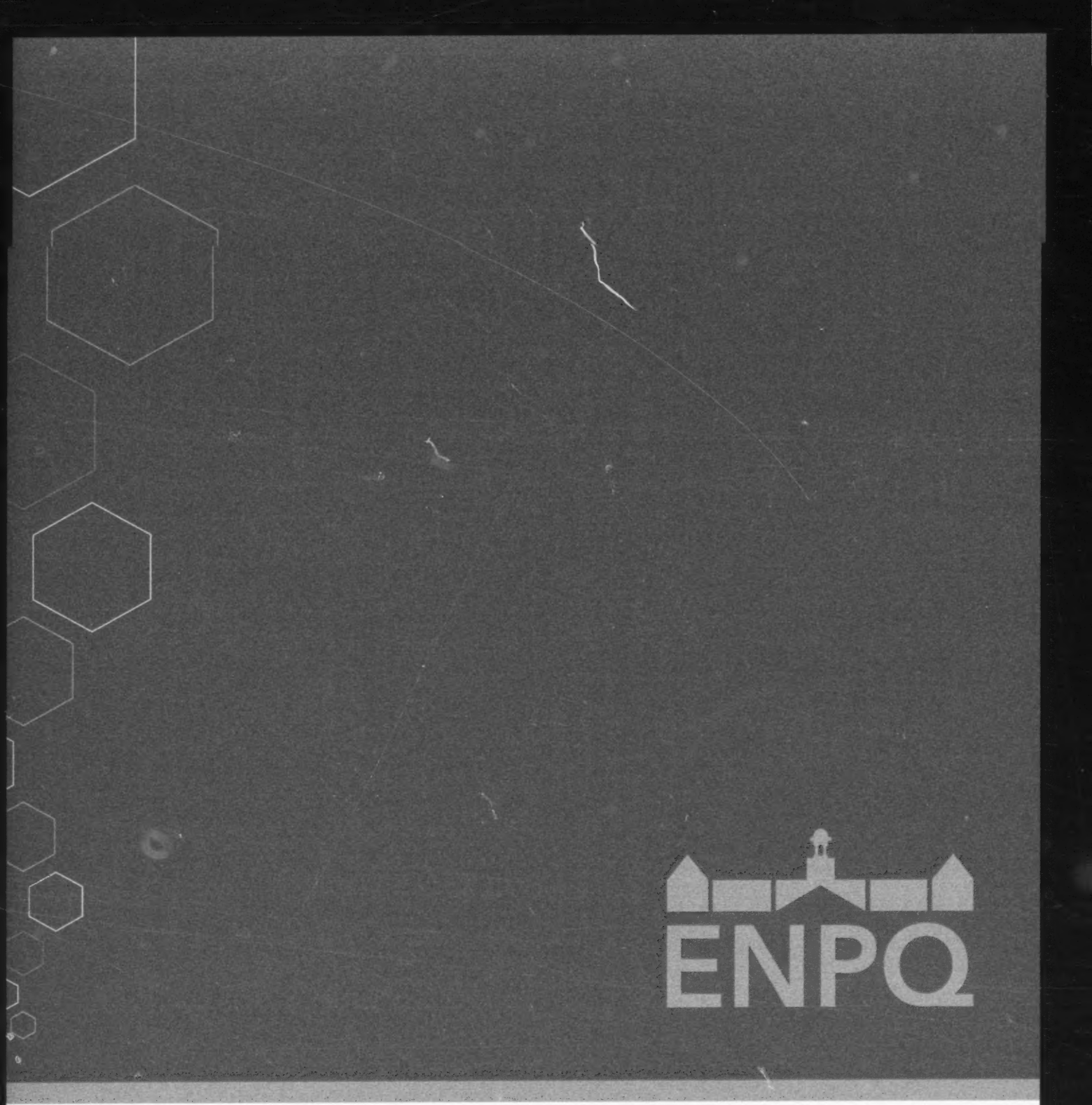
6.1	Favoriser la mise en œuvre de bonnes pratiques d'aménagement du territoire	(a)	
6.3	Soutenir la participation publique dans le développement des collectivités	(a)	
6.4	Renforcer la résilience des collectivités par l'adaptation aux changements climatiques et la prévention des sinistres naturels	(a)	
7.1	Accroître l'accessibilité aux services, aux lieux d'emploi ainsi qu'aux territoires par des pratiques et par la planification intégrée de l'aménagement du territoire et des transports durables	(b)	L'action 3 contribue également à l'atteinte de cet objectif
7.2	Appuyer l'électrification des transports et améliorer l'efficacité énergétique de ce secteur pour développer l'économie et réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES)	(a)	
8.1	Améliorer l'efficacité énergétique	(b)	Les actions 2 et 4 contribuent également à l'atteinte de cet objectif
8.2	Optimiser la production d'énergies renouvelables au bénéfice de l'ensemble de la société québécoise	(a)	
8.3	Favoriser l'utilisation d'énergies qui permettent de réduire les émissions de GES	(b)	L'action 3 contribue également à l'atteinte de cet objectif

Retrait d'actions

Il s'agit d'un nouveau plan d'action pour l'École nationale de police du Québec. Aucune action n'a donc été retirée du Plan d'action de développement durable 2016-2020.

Recommandations ou commentaires du commissaire au développement durable

Aucune recommandation ni commentaire n'ont été formulés par le commissaire au développement durable.



350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

www.enpq.qc.ca

École nationale de police
Québec